

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

ETEC JOSÉ ROCHA MENDES

Curso Técnico em Administração

Iária Ribeiro da silva

Raelma dos Santos Sousa

**DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO
BRASIL E A EFETIVIDADE DA LEI Nº 14.611/2023**

São Paulo

2025

Iária Ribeiro da silva

Raelma dos Santos Souza

**DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO
BRASIL E A EFETIVIDADE DA LEI Nº 14.611/2023**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec José Rocha Mendes, orientado pelo Prof. Me. Bento Salvio Pequin, como requisito parcial para obtenção do título técnico em administração.

São Paulo

2025

"A cultura não faz as pessoas. As pessoas
fazem a cultura".
(Chimamanda

RESUMO

O presente trabalho analisa a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil sob uma perspectiva histórica, cultural e jurídica, com ênfase na Lei nº 14.611/2023, que estabelece mecanismos de transparência e fiscalização para promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; parte-se de uma contextualização teórica baseada em autoras como Simone de Beauvoir, que discute a construção histórica da subordinação feminina, e Chimamanda Ngozi Adichie, que amplia o debate sobre as desigualdades contemporâneas e o papel da cultura em sua reprodução, demonstrando que a disparidade salarial possui raízes profundas originadas na Revolução Industrial e perpetuadas por práticas culturais que naturalizam a desvalorização do trabalho feminino; mesmo com avanços legais, como a Constituição Federal de 1988 e a recente Lei nº 14.611/2023, os dados atuais indicam que as mulheres continuam a receber menos que os homens, ainda que apresentem maior nível de escolaridade; ao abordar a Lei nº 14.611/2023, observa-se que, embora represente um avanço jurídico relevante, sua aplicação prática enfrenta desafios técnicos e institucionais, especialmente em empresas de menor porte; a pesquisa de campo realizada com 86 participantes confirma o baixo nível de conhecimento sobre a lei e a limitada adoção de medidas concretas de equidade salarial; conclui-se que a superação da desigualdade de gênero requer não apenas a criação de normas, mas também o fortalecimento da cultura organizacional, políticas de incentivo e maior conscientização social sobre o tema.

Palavras-chave: desigualdade salarial; gênero; igualdade de remuneração; Lei nº 14.611/2023; equidade de gênero.

ABSTRACT

This study analyzes wage inequality between men and women in Brazil from a historical, cultural, and legal perspective, with emphasis on Law No. 14,611/2023, which establishes transparency and monitoring mechanisms to promote equal pay for work of equal value; it begins with a theoretical contextualization based on authors such as Simone de Beauvoir, who discusses the historical construction of female subordination, and Chimamanda Ngozi Adichie, who broadens the debate on contemporary inequalities and the role of culture in their reproduction, demonstrating that wage disparity has deep roots originating in the Industrial Revolution and perpetuated by cultural practices that naturalize the devaluation of women's work; even with legal advances, such as the 1988 Federal Constitution and the recent Law No. 14,611/2023, current data indicate that women continue to earn less than men, despite having higher levels of education; when addressing Law No. 14,611/2023, it becomes evident that although it represents a relevant legal advance, its practical implementation faces technical and institutional challenges, especially in smaller companies; the field research conducted with 86 participants confirms the low level of awareness about the law and the limited adoption of concrete measures for pay equity; it is concluded that overcoming gender inequality requires not only the creation of regulations but also the strengthening of organizational culture, incentive policies, and greater social awareness of the issue.

Keywords: wage inequality; gender; equal pay; Law No. 14,611/2023; gender equity.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	18
GRÁFICO 2	26
GRÁFICO 3	27
GRÁFICO 4	27
GRÁFICO 5	28
GRÁFICO 6	29
GRÁFICO 7	30
GRÁFICO 8	30
GRÁFICO 9	31
GRÁFICO 10	32

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
- IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
- INEP - INSTITUTO NACIONAL DE PEDAGOGIA
- MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
- ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
- PNAD - NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Tema.	11
1.2 Delimitação do tema	11
1.3 Problema	11
1.4 Hipótese	11
1.5 Objetivos	12
1.5.1 Geral	12
1.5.2 Específicos	12
1.6 Justificativa	12
1.6 Metodologia	13
2. CONTEXTUALIZAÇÃO	14
2.1 Desigualdade de Gênero: Uma Construção Histórica e Cultura	14
2.2 O feminismo Contemporâneo a e Discriminação de Gênero	15
2.3 Histórico da Desigualdade Salarial	16
2.4 A Inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil	17
2.5 Dados recentes	19
3. AVANÇOS LEGAIS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL: DO CONTEXTO INTERNACIONAL AO NACIONAL	22
3.1 ONU e a Declaração Universal dos Direitos Humanos	22
3.2 A Organização Mundial do Trabalho (OIT) e a Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho	23
3.3 A Influência Internacional nas Leis Trabalhista Brasileira	23
4. LEI DE Nº14.611/2023 E A IGUALDADE SALARIAL NO BRASIL	25
4.1 Contexto e Objetivos da Lei	25
4.2 Instrumentos de Aplicação da Lei	25
4.2.1 Relatório de Transparência Salarial	26

4.2.2 Plano de Ação e Responsabilidade Empresarial	26
4.3 Avanços e Desafios	26
4.4 Observações	27
5. PESQUISA DE CAMPO	29
5.1 Contexto e Perfil dos Respondentes	29
5.2 Conhecimento e Percepção da Lei	31
5.3 Medidas Adotadas Pelas Empresas	31
5.4 Políticas de Igualdade e Percepção de Equidade Salarial	32
5.5 Causas Percebidas da Desigualdade Salarial	34
5.6 Disposição para Denunciar Desigualdade	35
5.7 Comentários dos Respondentes	36
5.8 Discussão dos Resultados	37
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno persistente e multifacetado, que reflete tanto heranças históricas quanto padrões culturais enraizados na sociedade. Apesar dos avanços legais e sociais alcançados nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam barreiras significativas em relação à remuneração, ao reconhecimento e às oportunidades de ascensão profissional. No Brasil, essa realidade se confirma em dados recentes que revelam diferenças salariais expressivas entre homens e mulheres, mesmo quando desempenham funções de igual valor.

Este estudo busca compreender o percurso histórico e jurídico da desigualdade salarial entre homens e mulheres, investigando as origens sociais e culturais que sustentam essas disparidades, bem como as políticas públicas criadas para combatê-las. A reflexão fundamenta-se nas contribuições teóricas de autoras como Simone de Beauvoir e Chimamanda Ngozi Adichie, que discutem a construção social dos papéis de gênero e seus impactos na contemporaneidade, e também em Nádia Demoliner Lacerda (2025), cuja obra *Lei de Igualdade Salarial: o caminho do Brasil para a equidade de gênero* apresenta o contexto jurídico brasileiro e a implementação de políticas de equidade salarial, destacando desafios e perspectivas para a efetividade das medidas legais.

Além do panorama teórico e normativo, a pesquisa aborda a Lei nº 14.611/2023, que institui a obrigatoriedade de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no Brasil, ressaltando seus avanços, limitações e a percepção social sobre sua aplicação. Por meio de pesquisa de campo aplicada a trabalhadores de diferentes setores e portes empresariais, busca-se compreender como a legislação vem sendo implementada e percebida no cotidiano das organizações.

Assim, este trabalho propõe-se a refletir sobre o caminho percorrido em direção à equidade de gênero nas relações de trabalho, reconhecendo que a igualdade de remuneração não depende apenas da existência de leis, mas também de transformações culturais, institucionais e organizacionais que assegurem às mulheres condições reais de igualdade.

1.1 Tema

Este trabalho aborda a persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, considerando suas origens históricas, culturais e estruturais. Busca compreender de que maneira a construção social dos papéis de gênero influenciou a inserção feminina no mercado de trabalho e contribuiu para as disparidades de remuneração, mesmo diante dos avanços legais e sociais das últimas décadas.

1.2 Delimitação do tema

O estudo delimita-se à observação da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, considerando os aspectos históricos, culturais e estruturais que sustentam essa disparidade, e à verificação geral da efetividade da Lei nº 14.611/2023 em empresas privadas de pequeno e médio porte localizadas na cidade de São Paulo.

1.3 Problema

Quais são os fatores estruturais e culturais que mais contribuem para a persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, e qual a eficácia da Lei nº 14.611/2023 na promoção da igualdade salarial, especialmente em empresas de menor porte?

1.4 Hipótese

- A desigualdade salarial de gênero resulta de fatores culturais e estruturais e são reforçados pela construção histórica do papel da mulher na sociedade.
- A aplicação da Lei nº 14.611/2023 enfrenta limitações em pequenas e médias empresas devido à falta de fiscalização e implementação efetiva de políticas internas à equidade salarial.

1.5 Objetivos

1.5.1 Geral

Compreender a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, assim como suas causas estruturais e consequências sociais, e observar, de forma geral, a eficácia da Lei nº 14.611/2023 na promoção da igualdade de remuneração.

1.5.2 Específicos

- Identificar os fatores históricos, culturais e estruturais que sustentam a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil;
- Verificar, com base na percepção de gestores e colaboradores de empresas privadas, como a Lei nº 14.611/2023 vem sendo aplicada e percebida no contexto organizacional.

1.6 Justificativa

A escolha deste tema surgiu a partir de uma menção feita por um dos meus professores durante uma aula. Aquela fala despertou algo em mim que, até então, não havia refletido com profundidade: o quanto a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda é uma realidade presente, mesmo em um contexto onde se discute amplamente sobre direitos e igualdade.

Essa percepção inicial me levou a pesquisar mais sobre o assunto e perceber que, apesar de ser um problema antigo, ele continua sendo naturalizado por grande parte da sociedade. Muitas vezes, essa diferença salarial é justificada por estereótipos de gênero ou por questões culturais que, na prática, colocam as mulheres em desvantagem no mercado de trabalho. Ao expressar meu desejo de falar sobre o assunto, minha companheira de classe se uniu à causa.

1.6 Metodologia

Este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, exploratória e teórico-empírica. A metodologia inclui:

- Revisão bibliográfica e documental das obras de Simone de Beauvoir (2009), Chimamanda Ngozi Adichie (2015), e Nádia Demoliner LACERDA (2025), além de artigos acadêmicos e legislações relevantes, como a Lei nº 14.611/2023;
- Consulta documental dos dados oficiais disponíveis, principalmente do IBGE e do Governo Federal;

Pesquisa de campo com aplicação de questionários semiestruturados a gestores e colaboradores de empresas privadas, localizadas no centro de São Paulo, atuantes em diversos setores econômicos. O questionário dividido em duas seções, sendo:

- Seção 1: Dados demográficos e características da empresa (gênero do respondente, número de funcionários).
- Seção 2: Conhecimento e implementação da Lei nº 14.611/2023, políticas internas de igualdade salarial, percepção de desigualdade e abertura para denúncias de discriminação salarial.

O estudo dos dados será feito por meio de análise de conteúdo, buscando identificar padrões e discursos recorrentes. Essa interpretação será cruzada com dados secundários e o referencial teórico, incluindo as contribuições de Lacerda (2025), para uma compreensão geral da efetividade da legislação e das políticas de igualdade salarial no contexto brasileiro.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

2.1 A Desigualdade de Gênero: Uma Construção Histórica e Cultural

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil persiste, mesmo após os avanços legais e sociais das últimas décadas. O 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios¹ (2025), divulgado pelo Governo Federal, evidenciou que, em 2024, as mulheres ganhavam, em média, “20,9% a menos que os homens”, com base nos dados de mais de 53 mil estabelecimentos com 100 ou mais funcionários. Essa disparidade salarial é reflexo de uma cultura histórica que perpetua as diferenças de gênero no ambiente de trabalho.

Simone de Beauvoir, em sua obra *O Segundo Sexo* (2019), desenvolveu a ideia de que a mulher foi historicamente definida como o "Outro"² em relação ao homem, sendo subordinada e vista como secundária. Essa concepção filosófica e existencial contribuiu para a construção de uma sociedade em que, ainda hoje, a mulher é percebida como menos capaz ou menos adequada para funções de liderança, o que colabora para a manutenção da desigualdade salarial. Beauvoir afirma que “a mulher sempre foi, se não a escrava do homem, ao menos sua vassala, os dois sexos nunca partilharam o mundo em igualdade de condição” (BEAUVOIR, 2019, p. 26).

Além disso, ao afirmar que “não se nasce mulher, torna-se mulher”³ Beauvoir evidencia que a identidade feminina é moldada socialmente, a partir de expectativas impostas ao longo do tempo. Essa construção histórica e simbólica influencia diretamente a maneira como o papel da mulher é percebido, inclusive no mercado de trabalho.

¹ Agência Gov / EBC. *Cresce a participação das mulheres no mercado de trabalho, mas persiste desigualdade salarial*. 07 abr. 2025. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202504/cresce-a-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-mas-persiste-desigualdade-salarial>. Acesso em: 11 out. 2025

² BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019 pág. 18, volume 1.

³ BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019 pág. 11, volume 2.

A partir dessa reflexão filosófica, é possível compreender como as ideias de Beauvoir se projetam sobre a realidade social e profissional das mulheres, manifestando-se não apenas em salários, mas também na distribuição de cargos de prestígio e influência. Segundo a pesquisadora, mesmo quando homens e mulheres se encontram em condições formais de igualdade, os homens ainda ocupam posições mais vantajosas e são socialmente reconhecidos como os protagonistas da história e da construção do mundo. Para ela, o passado — marcado pela dominação masculina — influencia o presente, sustentando estruturas que favorecem os homens tanto no mercado de trabalho quanto no imaginário coletivo. Enquanto eles têm consciência desse privilégio, muitas mulheres ainda hesitam em questioná-lo, o que perpetua a desigualdade como algo naturalizado e difícil de romper. Diante disso, até que ponto as conquistas legais e sociais das últimas décadas foram realmente capazes de romper com essa herança simbólica de subordinação feminina?

Essa reflexão é fundamental para compreender como o debate sobre gênero se desloca, na contemporaneidade, do campo filosófico para o campo cultural e político, tema abordado no próximo tópico.

2.2 O Feminismo Contemporâneo e a Discriminação de Gênero

Se, por um lado, Beauvoir analisou as origens históricas e existenciais da desigualdade, autoras contemporâneas, como Chimamanda Ngozi Adichie, ampliam esse debate ao discutir seus reflexos atuais na cultura e no trabalho. Em seu livro *Sejamos Todos Feministas* (2015), Adichie aborda a formação desigual de meninos e meninas desde a infância, influenciando diretamente como as mulheres se posicionam no mercado de trabalho e são percebidas pela sociedade. Segundo ela, as mulheres continuam a ser vistas sob uma ótica desigual, que reflete práticas discriminatórias profundamente enraizadas na cultura e nas normas sociais. A autora sugere que o feminismo deve ser entendido como a luta por uma igualdade de direitos, não como um movimento contra os homens. A autora afirma ainda que: "A cultura não faz as pessoas. As pessoas fazem a cultura". Assim, se "as mulheres não fazem parte da cultura" precisamos mudá-la (ADICHIE, 2015 p. 48).

Essa perspectiva destaca a importância de questionarmos as normas culturais que limitam as oportunidades e a valorização das mulheres no ambiente profissional. Adichie também observa como, ao repetirmos práticas culturais discriminatórias, essas se tornam naturais. A pensadora salienta que:

(...) Se só os homens ocupam cargos de chefia nas empresas, começamos a achar "normal" que esses cargos de chefia só sejam ocupados por homens. (ADICHIE, 2015 p. 16).

Essa reflexão da pensadora sobre o papel da cultura na manutenção da desigualdade de gênero dialoga com iniciativas globais que compartilham da mesma perspectiva de transformação social. Um exemplo é a campanha HeForShe⁴, lançada pela ONU Mulheres em 2014, que defende a participação ativa dos homens na luta pela igualdade de gênero. Em seu discurso de lançamento, Emma Watson, embaixadora da Boa Vontade da ONU Mulheres, destacou que a busca por igualdade não deve ser vista como uma causa exclusiva das mulheres, mas como um compromisso coletivo. Ao dizer que "se paramos de nos definir por aquilo que não somos e começarmos a nos definir por aquilo que somos, podemos todos ser mais livres", Watson reforça a ideia de que mudar a cultura exige o engajamento de todos. Assim como Chimamanda, a campanha reconhece que as estruturas desiguais de gênero são sustentadas por normas sociais reproduzidas desde a infância até o mundo do trabalho, e que só poderão ser superadas por meio da conscientização e da ação conjunta.

Dessa forma, tanto Beauvoir quanto Adichie evidenciam que as desigualdades de gênero têm raízes culturais e simbólicas, o que nos leva a compreender como esse processo se manifestou historicamente.

2.3 Histórico da Desigualdade Salarial

A disparidade salarial entre homens e mulheres atravessa séculos. Desde o início da Revolução Industrial, o trabalho feminino foi desvalorizado e remunerado

⁴WATSON, Emma. *Discurso no lançamento da campanha HeForShe*. Organização das Nações Unidas – ONU Mulheres, 24 set. 2014. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/discurso-de-emma-watson-embaixadora-da-boa-vontade-da-onu-mulheres-no-lancamento-da-campanha-heforshe/> Acesso em: 9 out. 2025.

de forma inferior, não por ser menos qualificado ou produtivo, mas porque a força de trabalho feminina era socialmente considerada “secundária” e, portanto, passível de menor remuneração.

Conforme destaca Minharro (2020, apud MINHARRO, 2024), durante os primeiros movimentos da Revolução Industrial, no século XVIII, os proprietários das fábricas passaram a utilizar a mão de obra feminina e infanto-juvenil como forma de reduzir custos, pagando a essas pessoas salários inferiores aos da força de trabalho masculina. Essa prática, denominada “meias-forças”, não refletia menor qualidade ou produtividade do trabalho feminino, mas sim uma desvalorização sistemática, pois o pagamento era inferior simplesmente pelo fato de a trabalhadora ser mulher. Essa desigualdade crônica evidencia como a subordinação econômica das mulheres tem raízes profundas.

Esse quadro de desigualdade, presente desde a Revolução Industrial, também se refletiu no contexto brasileiro, assumindo características próprias de acordo com o momento histórico e social do país.

2.4 Inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil

No contexto brasileiro, esse padrão não foi diferente. Estudos históricos indicam que, no início do século XX, as operárias ficavam à mercê da boa vontade dos empregadores, que regulavam arbitrariamente seus salários e condições de trabalho (MORAES, 1971, apud MINHARRO, 2024). A persistência dessa cultura, marcada por uma lógica de desigualdade, fez com que, mesmo após avanços jurídicos, como a Constituição de 1988, que proíbe a discriminação salarial por sexo, continuasse existindo discrepância de remuneração na vida de muitas mulheres.

Conforme Vasconcelos (2005), durante boa parte da história brasileira, a função social da mulher esteve restrita ao ambiente doméstico, sendo atribuída a ela a responsabilidade pelos cuidados com a casa e a família. Esse padrão histórico limitou a presença feminina em atividades econômicas formais, mantendo a mulher em situação de dependência financeira e subordinação ao homem.

Somente a partir da segunda metade do século XX, com o avanço da industrialização, da urbanização e das transformações sociais, observou-se um

crescimento significativo da participação feminina no mundo do trabalho. De acordo com Vasconcelos (2005), esse movimento foi impulsionado tanto por fatores econômicos — como a necessidade de ampliação da força produtiva — quanto por mudanças culturais e legais que começaram a reconhecer, ainda que timidamente, os direitos das mulheres enquanto trabalhadoras.

No entanto, mesmo com esse avanço, a entrada da mulher no mercado formal ocorreu, majoritariamente, em setores considerados extensões do trabalho doméstico, como educação, saúde e serviços. A autora, com base em RAGO (2001, apud VASCONCELOS, 2005), destaca que documentos oficiais da época e dados fornecidos por médicos e autoridades policiais revelam a grande presença de mulheres em atividades como trabalho doméstico, venda ambulante, prostituição e outros serviços precários, como lavadeiras e cozinheiras.

Continuando a análise de Vasconcelos, observa-se que, mesmo quando as mulheres operárias protagonizavam movimentos de resistência e luta por melhores condições de trabalho — como as greves e mobilizações ocorridas entre as décadas de 1890 e 1930 —, a percepção social que recaía sobre elas permanecia estigmatizada. Apesar de sua participação ativa e política, essas trabalhadoras continuavam a ser representadas publicamente como frágeis, desprotegidas e vulneráveis, numa clara tentativa de deslegitimizar sua atuação nos espaços produtivos e políticos.

Essa visão reducionista da mulher operária servia como instrumento de controle simbólico e ideológico, reforçando os papéis tradicionais de gênero e dificultando o reconhecimento da mulher como sujeito histórico e agente de transformação social. Conforme argumenta RAGO (2001, apud VASCONCELOS, 2005), a insistência em classificá-las como naturalmente frágeis mascarava o protagonismo feminino nos processos de luta e camuflava as condições de exploração enfrentadas por essas mulheres nos ambientes fabris e urbanos.

Vasconcelos (2005) destaca ainda que, mesmo quando empregadas em funções semelhantes às dos homens, as mulheres sempre receberam remunerações inferiores, evidenciando a persistência da desigualdade de gênero no ambiente laboral.

Em resumo, a análise de Vasconcelos e Rago demonstra que a desigualdade de gênero no trabalho é resultado de múltiplos fatores históricos e sociais.

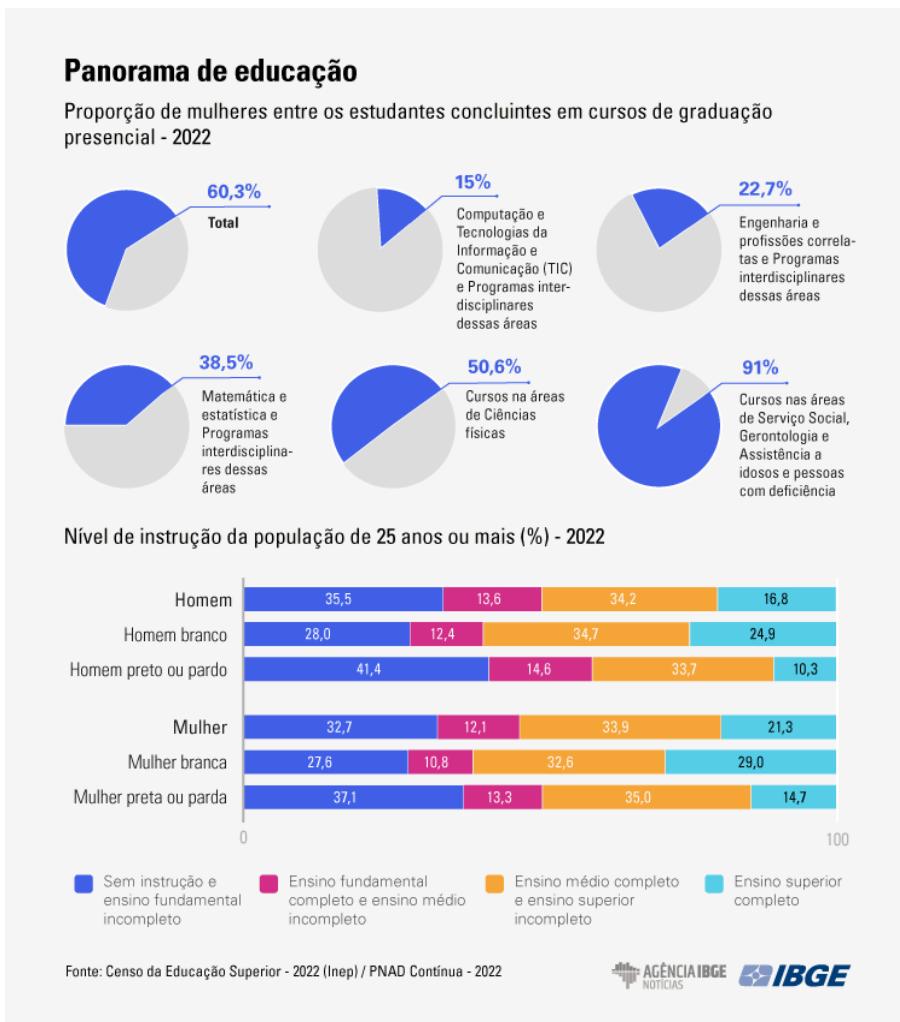
Por fim, a autora argumenta que a história da mulher no mercado de trabalho brasileiro não pode ser compreendida sem considerar o entrelaçamento entre fatores econômicos, sociais e culturais que sustentam as desigualdades. Para que haja uma mudança efetiva nesse cenário, é necessário não apenas garantir a igualdade legal, mas também promover transformações estruturais nas relações de gênero e no próprio modelo organizacional das empresas.

2.5 Dados recentes

Os reflexos desse longo processo histórico ainda podem ser observados nos dados contemporâneos sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com o IBGE (2024), apesar de as mulheres possuírem, em média, níveis de escolaridade mais elevados que os homens, seu rendimento segue inferior. Em 2022, o rendimento médio das mulheres foi equivalente a 78,9% do recebido pelos homens. As disparidades são ainda mais evidentes em cargos de maior prestígio, como diretores e gerentes, em que as mulheres receberam apenas 73,9% do rendimento masculino.

Dados educacionais reforçam esse paradoxo. Segundo o Censo da Educação Superior e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua (IBGE, 2022), as mulheres representam 60,3% dos concluintes em cursos de graduação presencial, demonstrando que, em média, estudam mais que os homens. Elas também apresentam maior proporção do ensino superior completo, especialmente entre as mulheres brancas. Como demonstrado no gráfico de número um abaixo. No entanto, esse investimento educacional não se traduz em igualdade de rendimentos. Mesmo com maior qualificação, as mulheres continuam a ocupar menos cargos de liderança e a concentrar-se em profissões menos valorizadas economicamente, revelando que a disparidade salarial não decorre de falta de capacitação, mas de barreiras estruturais e culturais que limitam o reconhecimento e a remuneração do trabalho feminino.

Gráfico 1 – Panorama de educação no Brasil (2022)



Fonte: IBGE – Censo da Educação Superior 2022 (Inep) / PNAD Contínua 2022.
Agência de Notícias IBGE (2024)

Gráfico do IBGE mostra proporção de mulheres entre concluintes do ensino superior e níveis de instrução da população de 25 anos ou mais.

Apesar de avanços graduais, a desigualdade de gênero, incluindo a salarial, continua enraizada em fatores culturais e estruturais, exigindo não apenas políticas públicas, mas também uma mudança profunda nas percepções sociais sobre o papel da mulher no trabalho e na sociedade. Nesse contexto, a UN Women alertou, em setembro de 2022, que “mantendo-se o ritmo atual, alcançar a plena igualdade de gênero poderia levar cerca de 300 anos⁵” (tradução nossa) (UN Women, 2022). Embora essa estimativa se refira à igualdade de gênero de forma ampla, ela evidencia a necessidade de medidas efetivas.

⁵ Original: “It may take close to 300 years to achieve full gender equality” (UN Women, 2022). Disponível em: https://www.un.org/en/desa/achieving-full-gender-equality-still-centuries-away-warns-un-new-report?utm_source Acesso em: 30 out. 2025.

3. AVANÇOS LEGAIS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL: DO CONTEXTO INTERNACIONAL AO NACIONAL

3.1 ONU e a Declaração Universal dos Direitos Humanos

Compreendida a construção histórica e cultural da desigualdade de gênero, passa-se agora à abordagem dos principais instrumentos legais criados para combatê-la, tanto no âmbito internacional quanto nacional. Começando pela Declaração Universal de Direitos Humanos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶ é um documento marco na história dos direitos da humanidade como um todo. Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, estabelece, pela primeira vez, os direitos fundamentais que devem ser protegidos em todo o mundo. Seus 30 artigos garantem princípios como o direito à vida, à liberdade, à educação⁷, ao trabalho digno⁸ entre outros. Ao afirmar que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, o documento tornou-se uma referência central para a promoção da justiça, da paz e da dignidade humana em nível global.

Entre esses direitos fundamentais, destaca-se também o princípio da igualdade de tratamento no trabalho e na remuneração, consagrado no Artigo 23º da Declaração, que afirma que "toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a salário igual por trabalho igual". Essa garantia é reforçada pelo Artigo 2º, que estabelece que todos os direitos previstos no documento devem ser assegurados "sem distinção de qualquer espécie, nomeadamente de raça, cor, sexo, [...] ou qualquer outra situação". Assim, a Declaração deixa claro que nenhuma pessoa pode ser tratada de forma desigual no ambiente de trabalho por motivo de gênero,

⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948. Disponível em:
<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 9 out. 2025.

⁷ Artigo 3 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948. Disponível em:
<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 9 out. 2025.

⁸ Artigo 23 - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948. Disponível em:
<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 9 out. 2025.

reafirmando o direito das mulheres a receberem o mesmo salário que os homens por funções equivalentes.

3.2 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Igualdade de Gênero no Contexto Laboral

A partir dessa base estabelecida pela ONU, outros organismos internacionais também passaram a atuar de forma decisiva na promoção da igualdade de gênero no trabalho, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Fundada em 1919⁹ e incorporada como agência especializada da ONU após a Segunda Guerra Mundial, a OIT tem como missão promover a justiça social e os direitos no trabalho, por meio da criação de normas internacionais que orientem políticas públicas nos países-membros. Entre seus temas prioritários está a igualdade de gênero no mundo do trabalho, expressa em convenções como a Convenção nº 100¹⁰, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Essas convenções foram ratificadas pelo Brasil, que se comprometeu a adotar políticas de igualdade de remuneração e oportunidades.

3.3 A Influência Internacional nas Leis Trabalhistas Brasileiras

As diretrizes estabelecidas por organismos internacionais como a ONU e a OIT exerceram influência significativa sobre a legislação trabalhista brasileira, especialmente no que diz respeito à igualdade salarial entre homens e mulheres. Esse princípio foi incorporado à Constituição Federal de 1988¹¹, no artigo 7º, inciso XXX, que assegura o direito a “salário igual para trabalho de igual valor”, independentemente do sexo do trabalhador.

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *História da OIT*. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/historia-da-oit?utm_source Acesso em: 13 out. 2025.

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 100: Igualdade de Remuneração*. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c100-convencao-sobre-igualdade-de-remuneracao-1951>. Acesso em: 13 out. 2025.

¹¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1988. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 26 out. 2025.

Esse compromisso também se reflete na Consolidação das Leis do Trabalho¹² (CLT), principal norma reguladora das relações trabalhistas no Brasil. Criada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, a CLT teve como objetivo unificar e organizar os direitos e deveres de empregados e empregadores, promovendo maior estabilidade e segurança nas relações de trabalho.

Entre os dispositivos mais relevantes da CLT no combate à desigualdade salarial está o Artigo 461, que trata da proibição de discriminação salarial entre trabalhadores que exercem a mesma função. Esse artigo estabelece que, quando um empregado desempenha funções idênticas às de outro colega, com igual produtividade e perfeição técnica, e na mesma localidade, ambos devem receber a mesma remuneração, independentemente de sexo, nacionalidade ou idade.

¹² BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho: CLT e normas correlatas*. 5. ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/603093/CLT_normas_correlatas_5ed.pdf. Acesso em: 13 out. 2025.

4. A LEI Nº 14.611/2023 E A IGUALDADE SALARIAL NO BRASIL

4.1 Contexto e Objetivos da Lei

A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, foi sancionada com o objetivo de assegurar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que desempenham funções de igual valor ou ocupam o mesmo cargo. Publicada no Diário Oficial da União em 4 de julho do mesmo ano, a legislação alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente o artigo 461, ampliando os mecanismos de combate à discriminação salarial por sexo, raça, etnia, origem ou idade (BRASIL, Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023).

Seu diferencial está na obrigatoriedade de transparência salarial, impondo às empresas com 100 ou mais empregados a publicação semestral de relatórios com dados anonimizados sobre remuneração, cargos e diversidade. Caso sejam identificadas desigualdades, as empresas devem elaborar planos de ação com metas e prazos definidos, sob pena de sanções como multas de até 3% da folha de pagamento, limitadas a 100 salários mínimos, conforme prevê o art. 5º, §3º, da Lei nº 14.611/2023 (BRASIL, 2023).

A legislação atribui ao Poder Executivo a responsabilidade de instituir protocolos de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, além de criar canais específicos para denúncias e promover programas de capacitação e inclusão produtiva de mulheres, incentivando sua presença em cargos de liderança e em setores historicamente masculinos, conforme o art. 6º da Lei nº 14.611/2023 (BRASIL, 2023). Assim, a norma não se restringe ao aspecto remuneratório, mas busca fomentar transformações estruturais e culturais nas relações de trabalho, promovendo a equidade de gênero de forma mais ampla.

4.2 Instrumentos de Aplicação e Fiscalização

Entre os principais mecanismos previstos pela Lei nº 14.611/2023, destacam-se:

4.2.1 Relatório de Transparência Salarial

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é o principal instrumento da lei, regulamentado pela Portaria MTE nº 3.714/2023. Ele determina que empresas com 100 ou mais funcionários publiquem relatórios semestrais com dados agrupados por cargo, gênero, raça, etnia e idade.

O relatório é fundamental para promover fiscalização social e governamental das práticas salariais, tornando as empresas mais responsáveis e transparentes. No entanto, Nádia Demoliner LACERDA (2025), aponta desafios técnicos, como a falta de clareza na metodologia utilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para o cálculo das diferenças salariais, o que gera insegurança jurídica e dificuldade de interpretação dos resultados (LACERDA, 2025, p 86).

A autora ressalta ainda que, a metodologia inicial não separava remunerações fixas de variáveis — como comissões, adicionais e horas extras —, o que poderia distorcer comparações entre trabalhadores. Essa lacuna foi parcialmente corrigida após a Nota Informativa nº 6/2024, que detalhou critérios de cálculo e composição salarial (LACERDA, 2025, p 87).

4.2.2 Plano de Ação e Responsabilidade Empresarial

Nos casos em que o relatório identificar desigualdades salariais, a empresa é notificada a elaborar um Plano de Ação no prazo de até 90 dias, com metas e prazos definidos, e com a participação de representantes sindicais e dos empregados. A notificação é feita via Domicílio Eletrônico Trabalhista, conforme a Portaria MTE nº 3.214/2023 (LACERDA, 2025, pgs 88-89).

O não cumprimento dessas exigências pode resultar em multas e ações judiciais por discriminação, além de danos à imagem corporativa. Dessa forma, a lei estimula a adoção de práticas concretas e o comprometimento institucional com a equidade de gênero.

4.3 Avanços e Desafios

A Lei nº 14.611/2023 marcou um avanço importante no enfrentamento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro, ao estabelecer

instrumentos de transparência salarial e planos de ação corretivos. Contudo, como observa LACERDA, a adoção de tais medidas pode ter ocorrido de forma precipitada, sem o devido planejamento institucional necessário à sua plena efetividade (LACERDA, 2025, p. 83).

Além disso, os custos administrativos associados à implementação da lei — como investimento em sistemas, adequação de processos e contratação de consultorias — representam desafios, sobretudo para empresas de menor porte. A autora adverte que o aumento dos custos pode levar à redução de equipes em setores mais vulneráveis economicamente. (LACERDA, 2025, p. 83).

Outro ponto crítico é a ausência de incentivos governamentais para apoiar o cumprimento das exigências legais. Diferente de países como a Itália¹³, que investiu em programas de certificação de equidade salarial e educação para mulheres, o Brasil ainda não oferece benefícios fiscais ou financeiros que estimulem o engajamento empresarial. Essa lacuna pode levar à adesão superficial, com relatórios pouco claros e baixa efetividade das medidas.

4.4 Observações

A Lei nº 14.611/2023 representa um avanço jurídico e social significativo, ao reforçar o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e introduzir instrumentos modernos de transparência e fiscalização. Contudo, sua plena efetividade depende de uma série de fatores complementares, entre eles:

¹³ Em 2022, a Itália introduziu a certificação de igualdade de gênero, mediante a qual o governo oferece incentivos fiscais para as empresas que alcançam determinado critério relacionados ao avanço da diminuição de diferenças de gênero. Elas ganham um certificado de equidade salarial e têm direito à redução de 1% no seu percentual de contribuição para a seguridade social, limitado ao máximo de 50.000 euros por ano.

A iniciativa é complementada por investimentos de cerca de 4,6 bilhões de euros na expansão de creches e serviços de cuidados infantis, além de 400 milhões de euros em programas profissionais em setores denominados por homem e capacitação de mulheres LACERDAs ligados a ciências, tecnologia, engenharia e matemática - os conhecidos programas STEM. (Apud Lacerda, 2025 p. 64)

- A Maior clareza metodológica nos relatórios de transparência;
- Capacitação técnica das empresas para adequação aos requisitos legais;
- Apoio governamental por meio de incentivos fiscais e programas de inclusão;
- Mudança cultural que promova o reconhecimento do trabalho feminino e elimine estereótipos de gênero.

Em síntese, a lei constitui um passo importante rumo à equidade, mas sua consolidação requer integração entre legislação, fiscalização e conscientização social. A efetividade do marco legal dependerá, sobretudo, da participação ativa das empresas, do Estado e da sociedade na construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário.

5. PESQUISA DE CAMPO

5.1 Contexto e Perfil dos Respondentes

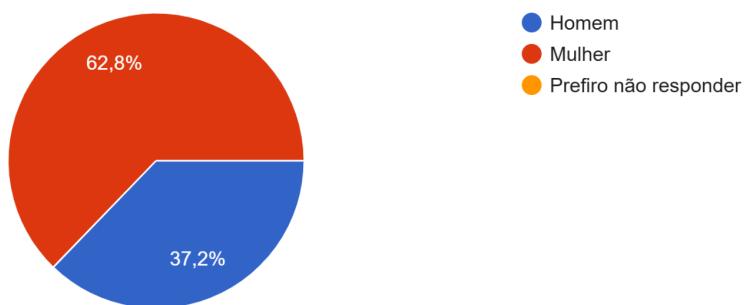
A pesquisa foi aplicada entre os meses de junho a outubro de 2025, abrangendo trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos, desde estagiários até proprietários de empresas. A coleta de dados foi realizada por meio de abordagens diretas e via grupos de WhatsApp, o que possibilitou alcançar uma amostra diversificada de respondentes e distintos perfis organizacionais. O estudo teve como foco analisar a eficácia da Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres, buscando compreender como essa legislação tem se refletido na prática e se há diferenças perceptíveis entre empresas com 100 ou mais funcionários e aquelas de menor porte.

Participaram 86 respondentes, sendo 62,8% homens e 37,2% mulheres. Quanto ao tamanho da empresa: 25,6% trabalham em organizações com menos de 50 funcionários, 25,6% em empresas de 50 a 99 funcionários, 25,6% em empresas de 100 a 499 funcionários e 41,9% em empresas com 500 ou mais colaboradores. Conforme demonstrado nos gráficos dois e três .

Gráfico 02 - Gênero dos participantes.

1 - Qual o seu gênero?

86 respostas

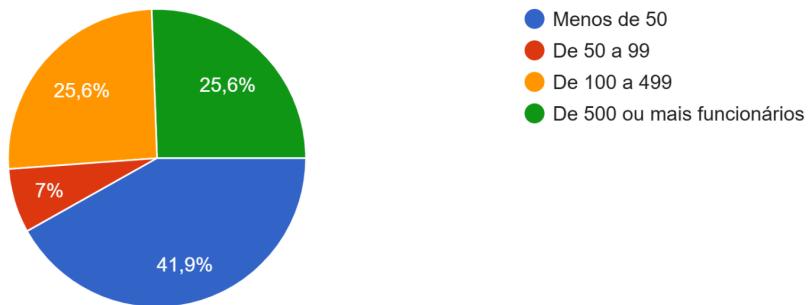


Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

Gráfico 03 - Quantidade de funcionários.

2 - Quantos funcionários aproximadamente tem a empresa onde trabalha?

86 respostas



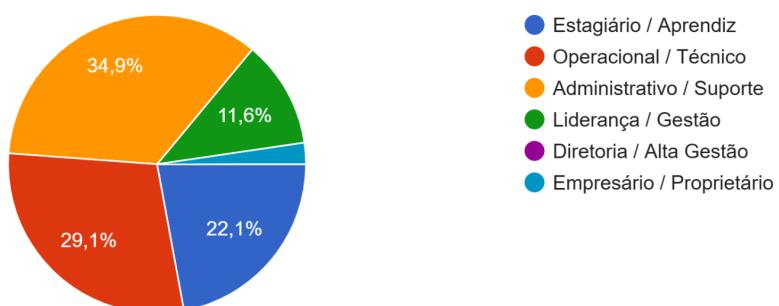
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

Em relação ao nível de atuação, 34,9% atuam em funções administrativas ou de suporte, 29,1% em posições de liderança, 22,1% como estagiários ou aprendizes, e 11,6% em funções operacionais ou técnicas. Ilustrado no gráfico quatro logo após o texto. Esse perfil diversificado possibilita uma análise abrangente sobre o conhecimento e a percepção da Lei nº 14.611/2023 no mercado de trabalho.

Gráfico 04 - Nível de atuação dos colaboradores na empresa.

3 - Qual é o seu nível de atuação na empresa onde trabalha?

86 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

5.2 Conhecimento e Percepção da Lei nº 14.611/2023

Em relação ao conhecimento da lei, apenas 9,3% afirmaram compreender seus conteúdos de forma aprofundada, enquanto 25,6% possuem conhecimento básico. Mais da metade dos respondentes (51,2%) já ouviu falar da lei, mas não sabe detalhes, e 14% desconhecem completamente a legislação. Como demonstrado no gráfico cinco. Esses dados revelam que, embora a lei represente um avanço legal, há significativa lacuna de informação entre os trabalhadores, o que pode impactar a efetividade de suas medidas.

Gráfico 05 - Conhecimento da Lei nº 14.611/2023.

4 – Você conhece a Lei nº 14.611/2023, que estabelece igualdade salarial entre homens e mulheres?

86 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

5.3 Medidas Adotadas pelas Empresas

Quando questionados sobre ações implementadas pelas empresas após a publicação da lei:

- Apenas 10,5% realizaram diagnóstico de cargos e salários;
- 5,8% publicaram relatórios de transparência salarial;

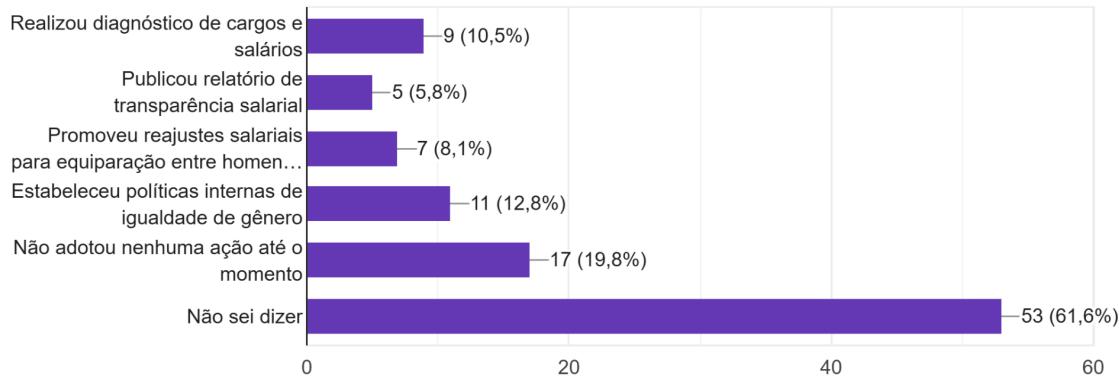
- 5,8% promoveram reajustes salariais;
- 8,1% estabeleceram políticas internas de igualdade;
- 19,8% não adotaram nenhuma ação;
- 61,6% não souberam informar.

Essas informações evidenciam que, na prática, a implementação da lei ainda é limitada, sobretudo em empresas menores ou com menor estrutura organizacional. Os resultados estão expostos no gráfico seis.

Gráfico 06 - Medidas adotadas pelas empresas após a Lei 14.611/23.

5 – Após a publicação da Lei nº 14.611/2023, sua empresa adotou alguma das seguintes medidas? Marque todas as opções que se aplicam:

86 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

5.4 Políticas de Igualdade e Percepção de Equidade

A pesquisa apontou que apenas 17,4% dos respondentes identificaram a existência de políticas ou ferramentas de acompanhamento da igualdade salarial em

suas empresas, enquanto 54,7% afirmaram que não existem tais políticas e 27,9% não souberam responder.

Quanto à percepção de equidade salarial, apenas 14% acreditam que homens e mulheres recebem salários iguais para cargos semelhantes, 29,1% percebem desigualdade, e 57% não souberam opinar. De forma semelhante, apenas 10,5% consideram que as oportunidades de crescimento profissional são iguais, 16,3% afirmam que não são iguais e 73,3% não souberam opinar.

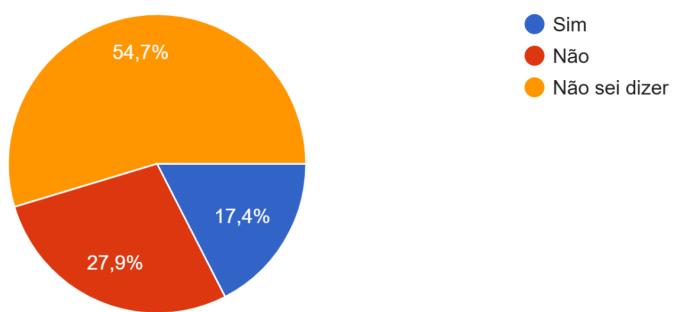
Esses resultados indicam que mesmo quando as empresas podem adotar medidas legais, a percepção de desigualdade e a falta de políticas formais ainda são predominantes, refletindo a necessidade de maior transparência e conscientização interna.

As informações foram representadas nos gráficos sete e oito.

Gráfico 07 - Políticas e ferramentas adotadas pelas empresas para monitorar a igualdade salarial.

6 – A empresa onde você trabalha adota alguma política ou ferramenta para acompanhar a igualdade salarial entre homens e mulheres?

86 respostas

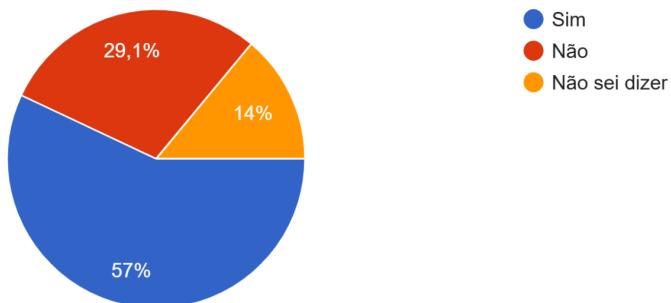


Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

Gráfico 08 - Percepção sobre igualdade salarial entre homens e mulheres em cargos equivalentes.

7 – Você acredita que homens e mulheres recebem salários iguais para cargos semelhantes na sua empresa?

86 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

5.5 Causas Percebidas da Desigualdade Salarial

Sobre os fatores que geram diferenças salariais entre homens e mulheres:

- 14% indicaram mérito individual;
- 9,3% apontaram fatores culturais e estruturais;
- 23,3% consideraram ambos os fatores;
- 53,5% não souberam opinar.

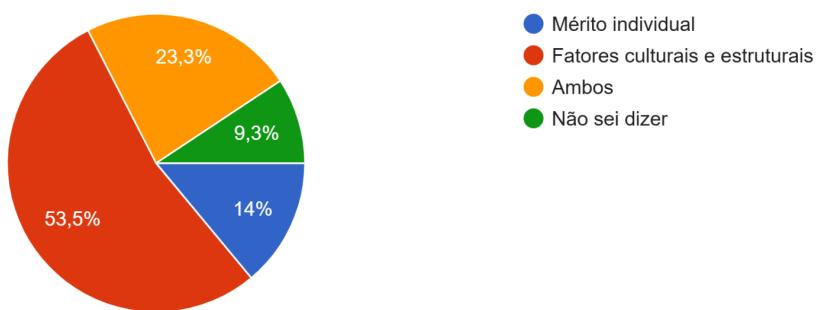
A predominância de respostas “não sei dizer” sugere incerteza ou desconhecimento sobre as causas reais da desigualdade, reforçando a necessidade de instrumentos de transparência, como os relatórios previstos na lei.

Os dados estão ilustrados no gráfico nove

Gráfico 09 - Fatores atribuídos à desigualdade salarial de gênero.

10 – Na sua opinião, a diferença salarial entre homens e mulheres, quando existe, ocorre principalmente devido a:

86 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

5.6 Disposição para Denunciar Desigualdades

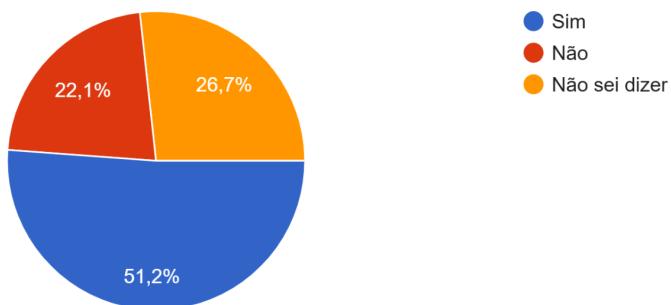
Quanto à disposição para denunciar desigualdade salarial: 26,7% afirmaram que se sentiram confortáveis em reportar irregularidades, 22,1% disseram que não se sentiram à vontade, e 51,2% não souberam opinar. Esses números refletem uma insegurança significativa quanto aos canais de denúncia e à proteção legal, evidenciando a necessidade de reforço das políticas de comunicação e mecanismos de proteção ao trabalhador.

Segue ilustração gráfica.

Gráfico 10 - Disposição dos trabalhadores para denunciar desigualdade salarial no ambiente de trabalho.

9 – Caso você percebesse desigualdade salarial na empresa onde trabalha, sentiria-se confortável para denunciar a situação?

86 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pelos autores (2025).

A insegurança refletida nos dados, 51,2% dos candidatos não souberam se denunciaria caso soubesse de ocorrências de desigualdade no ambiente laboral, mostra o que Beauvoir denomina ‘hábito social¹⁴’ de subordinação feminina, que se perpetua culturalmente mesmo diante de direitos reconhecidos legalmente. Nesse mesmo sentido, Pritsch (2021) observa que, embora existam instrumentos legais eficazes contra a discriminação, as mulheres raramente recorrem à via judicial para reivindicar esses direitos. Segundo o autor, isso ocorre não apenas por desconhecimento ou medo de retaliação, mas também porque a desigualdade é frequentemente naturalizada e internalizada, levando muitas trabalhadoras a aceitarem a injustiça como parte da normalidade social. Essa análise complementa a perspectiva de Beauvoir ao evidenciar que o problema não se restringe ao campo legal, mas envolve também a efetividade social do direito e a confiança nas instituições.

5.7 Comentários dos Respondentes

Entre as respostas abertas, destacam-se:

¹⁴ Mesmo quando os direitos lhe são abstratamente reconhecidos, um longo hábito impede que encontre nos costumes sua expressão concreta. (BEAUVOIR, 2019, p. 26).

- Reconhecimento de situações em que a igualdade salarial já ocorre;
- Críticas à falta de estrutura do país para aplicar plenamente a lei;
- Valorização da meritocracia, com opiniões divergentes sobre a intervenção legal para equiparação salarial;
- Apoio à igualdade salarial como forma justa de reconhecimento profissional.

Esses comentários indicam que, apesar do avanço legal representado pela Lei nº 14.611/2023, sua aplicação prática ainda enfrenta resistência cultural e desafios operacionais, reforçando o debate entre meritocracia e equidade de gênero.

5.8 Discussão dos Resultados

A análise da pesquisa permite concluir que:

1. O conhecimento limitado da lei compromete sua efetividade;
2. A implementação prática das medidas previstas ainda é restrita, especialmente em empresas menores ou menos estruturadas;
3. A percepção de desigualdade salarial e de oportunidades permanece significativa;
4. Há incerteza quanto às causas da desigualdade e insegurança em relação à denúncia de irregularidades;
5. A opinião dos trabalhadores revela um debate cultural em curso sobre meritocracia e igualdade de gênero, alinhando-se às reflexões de Beauvoir e Adichie sobre normas sociais e históricas de desigualdade.

A hesitação em denunciar e a falta de percepção sobre a desigualdade revelam a persistência de construções simbólicas que, conforme Beauvoir (2019),

naturalizam a subordinação feminina, e que, segundo Adichie (2015), são produzidas culturalmente como normas sociais, perpetuando a desigualdade mesmo em contextos legalmente igualitários.

Em síntese, a Lei nº 14.611/2023 representa um avanço jurídico relevante, mas a mudança cultural dentro das organizações, garantindo que o princípio da igualdade salarial seja uma realidade concreta no mercado de trabalho brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidencia que a desigualdade salarial entre homens e mulheres é um fenômeno complexo, sustentado por fatores históricos, culturais e institucionais que ultrapassam a simples diferença de rendimentos. Desde as reflexões de Simone de Beauvoir, que apontou a mulher como o “Outro” na estrutura social, até as discussões contemporâneas de Chimamanda Ngozi Adichie sobre o papel da cultura na formação de estereótipos de gênero, observa-se que a disparidade salarial reflete uma desigualdade simbólica e estrutural ainda presente no mundo do trabalho.

A promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um marco importante na trajetória da busca por igualdade de gênero no Brasil, ao instituir mecanismos de transparência e responsabilização das empresas. No entanto, os resultados da pesquisa de campo demonstram que o desconhecimento da lei e a falta de implementação prática limitam sua efetividade. A persistência da desigualdade salarial indica que a legislação, embora necessária, não é suficiente por si só: é imprescindível promover uma mudança cultural que valorize o trabalho feminino e elimine as barreiras simbólicas que ainda o desvalorizam.

Conclui-se que a verdadeira igualdade salarial exige uma combinação de esforços — legais, institucionais e sociais. É preciso ampliar o acesso à informação, incentivar a fiscalização e fortalecer políticas públicas que assegurem oportunidades reais de crescimento profissional para as mulheres. A equidade de gênero, portanto, deve ser compreendida não apenas como uma meta jurídica, mas como um compromisso ético e coletivo com a justiça social e com a construção de uma sociedade mais igualitária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. Sejamos todos feministas. Tradução de Julia Romeu. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

AGÊNCIA BRASIL. Cresce a participação das mulheres no mercado de trabalho, mas persiste desigualdade salarial. Brasília, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202504/cresce-a-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-mas-persiste-desigualdade-salarial>. Acesso em: 28 jun. 2025.

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Decreto nº 11.795, de 24 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que estabelece a igualdade salarial entre mulheres e homens. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/11/decreto-regulamenta-lei-da-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Brasília, DF: ONU Brasil, 10 mar. 2025. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNIC_Rio_20250310.pdf. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Agência de Notícias, 04 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Agência de Notícias – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 08 mar. 2024. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em: 26 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos que os homens*. Brasília, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 28 jun. 2025.

CESAR, Pritsch. *Leis e discriminação de gênero no trabalho: estudo sobre a prática judicial no TRT-RS*. 2021. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/210019/2021_pritsch_cesar_leis_discriminacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 jun. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores e dados estatísticos*. Rio de Janeiro, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores.html>. Acesso em: 28 jun. 2025.

LACERDA, Nádia Demoliner. *Lei de igualdade salarial: o caminho do Brasil para a equidade de gênero*. São Paulo: Mizuno, 2015.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 158–185, jan./jun. 2024. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16332/minharro_erotilde_reflexoes_lei_14611_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/historia-da-oit>. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C100 – *Convenção sobre Igualdade de Remuneração*, 1951 (No. 100). Adotada em 29 jun. 1951; entrou em vigor em 23 maio. 1953. Disponível em:

<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c100-convencao-sobre-igualdade-de-remuneracao-1951>. Acesso em: 25 out. 2025.

ONU MULHERES. Discurso de Emma Watson, embaixadora da Boa Vontade da ONU Mulheres, no lançamento da campanha HeForShe. 24 set. 2014. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/discurso-de-emma-watson-embaixadora-da-boa-vontade-da-onu-mulheres-no-lancamento-da-campanha-heforshe/>. Acesso em: 26 out. 2025.

SENADO FEDERAL. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas*. 5. ed. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2022. 173 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/603093/CLT_normas_correlatas_5ed.pdf. Acesso em: 25 out. 2025.

UN WOMEN. *Alcançar a plena igualdade de gênero ainda está a séculos de distância, alerta relatório da ONU*. 2022. Disponível em: <https://www.un.org/en/desa/achieving-full-gender-equality-still-centuries-away-warns-un-new-report>. Acesso em: 30 out. 2025.

VASCONCELOS, Iana dos Santos. *Mulher e mercado de trabalho no Brasil: notas de uma história em andamento*. 2005. Disponível em: <https://revista.ufrr.br/examapaku/article/view/1497/1086>. Acesso em: 25 out. 2025.