



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO  
Curso de Graduação em Direito

DANIELA ROCHA DE SOUZA

**MECANISMOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL:** a Lei da Igualdade Salarial à luz da ADI 7612 e das experiências internacionais no tratamento da igualdade de gênero

BRASÍLIA

2025

DANIELA ROCHA DE SOUZA

**MECANISMOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL: a Lei da Igualdade Salarial à luz da ADI 7612 e das experiências internacionais no tratamento da igualdade de gênero**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Antônio Sergio Escrivão Filho.

BRASÍLIA

2025

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, me sinto obrigada a fazer uma ode à vida. Sou grata a tudo que me trouxe até aqui. Às histórias que ouvi, às pessoas que conheci, aos lugares que fui, aos livros que li e músicas que ouvi. A Deus, que iluminou o caminho e me deu discernimento para tomar as decisões que pavimentaram essa estrada, com a proteção e a abertura de caminhos do Senhor do Bonfim, que, em sua terra, me mostrou a rota e por ela me conduziu com serenidade.

Agradeço à minha família, que nunca deixou de expressar sua confiança em mim. Eles acompanharam todo o meu crescimento e me deram suporte em todas as fases, mesmo quando os azedos da adolescência e os amargos da vida adulta entraram em cena.

À minha vó Vera, que é pra mim uma referência do cuidado com o próximo e do amor incondicional. Os causos contados, os cachecois feitos, os colos dados, e as músicas indicadas foram presentes que nunca vou esquecer. Aprendi a gostar de Roberto Carlos, de tricot, e de Viçosa, porque lá tem você. Acima de tudo, aprendi o poder do amor, do perdão, e da memória, firmada pelas histórias passadas pra frente e por fotos 3x4 cuidadosamente guardadas. Te amo com todo meu coração e agradeço por tudo.

Aos meus tios Renata e Marlon, que cuidaram de mim como uma segunda filha e que me deram o presente que são seus filhos, João e Lelê. Agradeço por me acompanharem há tanto tempo, de Araguaína à Brasília até aonde for. As “plaquinhas” que vi pela primeira vez no topo do bolo de casamento sempre me servem como lembrete de que, no fim, tudo se encontra e se acerta.

Aos meus amigos, que tornam a vida mais alegre. Obrigada por torcerem por mim e sempre me receberem de braços abertos, seja para comemorar quando as vitórias chegam, seja para dividir lamentos em tempos tortuosos. Maná, Fred, André, Bruna, Nalu, Ruan, Manaut, Thais, Lucas, Gustavo, Giovanna, Kelvin John e Laís, obrigada pelos momentos partilhados. Gosto de pensar que carrego um pouquinho de cada um e que bom! Nas ondas das nossas concordâncias e discordâncias, encontro mais e mais razões para ser feliz por conhecer vocês.

À Bianca, minha namorada, que conheço há quase dez anos e há três tenho a felicidade de partilhar a vida. Seu jeito extrovertido e divertido tornam a rotina mais feliz. Obrigada pelas músicas, danças, risadas, viagens, passeios e pelo dia a dia. Sou eternamente grata pelo nosso encontro e reencontro. Obrigada por tudo! Agradeço também à sua família, que desde o início me acolheram como igual e me mostraram a força da gentileza e do amor familiar.

Agradeço também à Universidade de Brasília, um sonho que construí após nela

ingressar. O projeto de uma universidade como é o da UnB inspira a pensar no futuro com olhar crítico, mas esperançoso da possibilidade de construção de um outro mundo. Estando nesse lugar, é impossível não se deixar atravessar pelas ideias fundantes de Darcy. Fui marcada e mudada por ter aqui me graduado e sinto profunda felicidade e honra quando penso nisso.

Aqui conheci colegas e professores excepcionais. Faço um agradecimento especial ao meu orientador, Professor Escrivão, cujas aulas transformaram meu modo de ver o direito e fizeram florescer um grande interesse pelo direito do trabalho. Agradeço também por ter embarcado nesse processo de orientação de monografia, mesmo com pouco tempo hábil, e pelas valiosas considerações, sem as quais esse texto jamais existiria.

Agradeço também ao Ministério das Mulheres, pela experiência da qual pude desfrutar. Na Conjur/MMulheres, tive a alegria de ser chefiada por profissionais excepcionais, que hoje tenho como referência. Dentre os muitos temas fundamentais com os quais trabalhei, a desigualdade salarial de gênero e a transparência salarial tiveram um especial impacto e, não à toa, tornaram-se o tema dessa monografia.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender as políticas de transparência salarial, analisando a experiência do Brasil e do mundo, e sua relação com o fenômeno da desigualdade salarial de gênero. A pesquisa está dividida em três capítulos, que abordam a Lei da Igualdade Salarial (LIS) no Brasil e à luz da ADI 7612; as normas internacionais sobre o tema; e a análise de gênero a partir de uma perspectiva jurídico-social. No primeiro capítulo, é feita a análise da LIS, a partir do estudo de caso da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 7612), ajuizada pela Confederação Nacional do Comércio (CNC) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), que questiona a constitucionalidade dos mecanismos de transparência previstos na lei. O segundo capítulo examina a experiência internacional, com destaque para a União Europeia (UE) e a Organização dos Estados Americanos (OEA), a partir de análise de fontes normativas que regulamentam o assunto, concluindo que o Brasil destaca-se como pioneiro na América Latina ao adotar legislação específica sobre transparência salarial. Por fim, o terceiro capítulo traça um histórico do tratamento jurídico conferido às mulheres, mapeando dados que explicam a persistência da desigualdade salarial. Constatou-se que a desigualdade salarial persiste devido às estruturas sociais e culturais profundamente enraizadas, fato que exige políticas públicas que abordem não apenas a transparência salarial, mas também as dinâmicas de gênero e raça para garantir equidade real.

**Palavras-chave:** Transparência salarial, desigualdade de gênero, Lei da Igualdade Salarial, União Europeia, OEA, Brasil.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>CAPÍTULO 1 - ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DO SISTEMA DE IGUALDADE SALARIAL</b> .....	10
1.1. A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7612.....	11
1.2. Ponderação entre os fundamentos trazidos pelas partes.....	20
<b>CAPÍTULO 2 - EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS</b> .....	31
2.1. União Europeia.....	31
2.2. Organização dos Estados Americanos.....	36
2.3. Balanço das experiências.....	39
<b>CAPÍTULO 3 - GÊNERO: UMA REALIDADE SOCIAL E JURÍDICA</b> .....	40
3.1. Aspectos jurídicos.....	41
3.2. Realidade material.....	46
3.3. Apontamentos para o futuro.....	51
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	53

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Síntese dos pedidos veiculados na ADI 7612.....	11
Quadro 2 - Peticionantes que requerem ingresso como amicus curiae na ADI 7612.....	14
Quadro 3 - Sistematização dos dispositivos que versam sobre o procedimento de notificação da empresa.....	24
Quadro 4 - Sistematização das previsões sobre divulgação de valores salariais.....	27
Quadro 5 – Países que regulavam a transparência salarial até 2021, por continente.....	32
Quadro 6 - Diretivas Europeias sobre temas relativos à equidade de gênero.....	33
Quadro 7 – Convenções da OIT sobre igualdade salarial.....	43
Quadro 8 – A igualdade salarial no direito brasileiro.....	46
Quadro 9 – Alterações do artigo 461 da CLT.....	47
Quadro 10 – Evolução da diferença de rendimento médio entre homens e mulheres entre 2016-2022.....	50
Quadro 11 - Diferença salarial entre homens e mulheres por grande grupo ocupacional.....	53

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma da Organização dos Estados Americanos.....	38
Figura 2 – Evolução dos salários relativos entre mulheres e homens por ocupação de 1970 a 2020.....	49
Figura 3 – Distribuição de cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%)......	51
Figura 4 – Distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, rendimento médio do trabalho principal e razão de rendimento, por sexo, segundo os grupos de atividades econômicas.....	52
Figura 5 – Nível de instrução da população de 25 anos ou mais de idade, segundo o sexo e a cor ou raça (%)......	52
Figura 6 – Renda efetiva por raça e gênero.....	53

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar o fenômeno da desigualdade salarial de gênero e as políticas públicas voltadas para combatê-la. Apesar dos constantes e diversificados esforços para alcançar a igualdade de gênero, ainda persistem muitos desafios. Em especial, o da desigualdade salarial. Nas últimas décadas, as mulheres gradativamente conquistaram avanços e conseguiram reduzir de forma significativa a diferença salarial. No entanto, esses progressos não ocorreram de maneira homogênea. Ao longo das décadas, houve períodos em que a diferença de rendimento entre homens e mulheres diminuiu, mas também momentos em que essa desigualdade voltou a aumentar. Além disso, persiste uma disparidade significativa entre os rendimentos de mulheres brancas e mulheres negras, evidenciando que o progresso não foi igual para todas.

Essa questão ganhou destaque na pauta internacional e recentemente diversos países e alguns blocos econômicos editaram normas para efetivar a transparência salarial em empresas privadas, na tentativa de garantir a máxima de “igual salário para trabalho de igual valor”. Diante desse cenário, o trabalho parte do seguinte problema de pesquisa: como funciona a política pública de transparência salarial brasileira e quais as suas principais fragilidades?

A justificativa social da escolha do tema consiste na relevância de compreender o desenho das políticas públicas sobre o assunto, identificar seus acertos e erros, e elaborar apontamentos que contribuam para sua melhoria. Nessa medida, os estudos aqui exarados podem auxiliar o entendimento sobre os fatores que estruturam a perpetuação de desigualdades de gênero, que se traduzem na desvalorização do trabalho da mulher e na conseqüente menor remuneração do trabalho feminino de forma injustificada.

A justificativa científica, por sua vez, consiste na novidade dos mecanismos de transparência salarial, ainda pouco explorados pelo direito brasileiro. Igualmente, justifica-se pela pouca produção acadêmica sobre a Lei da Igualdade Salarial e sobre perspectivas críticas de gênero acerca do conceito de “trabalho de igual valor”, como verificado na pesquisa nas seguintes bases de produções acadêmicas: Portal de Periódicos da CAPES, SciELO e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD).

Nesse contexto, o objetivo principal deste trabalho é a compreensão dessa desigualdade a partir de três pontos: (i) o tratamento dado à matéria pela política de igualdade salarial do Brasil, expressa pela Lei da Igualdade Salarial, à luz dos argumentos trazidos na ADI 7612; (ii) experiências internacionais similares, contextualizando a norma brasileira a partir da análise da produção normativa da União Europeia e da Organização dos Estados

Americanos; e (iii) os motivos subjacentes à perpetuação da desigualdade salarial e sua relação com a transparência.

Para tanto, foi necessária a utilização de diferentes metodologias. Para os primeiros, foi realizado o estudo de caso de ação judicial que envolve a política de igualdade salarial do Brasil, e análise de fontes primárias. Para o segundo, fez-se uma análise das produções normativas da União Europeia e da Organização dos Estados Americanos sobre o tema, a partir do exame das normas que o regulam. Por fim, para o terceiro, realizou-se revisão bibliográfica de produções no campo do feminismo e do direito do trabalho, e pesquisa de informações coletadas em bases de dados públicas.

A análise desenvolvida oferece uma base para compreender os avanços, limites e perspectivas da política de transparência salarial voltada à equidade de gênero no mercado de trabalho.

## **CAPÍTULO 1 - ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DO SISTEMA DE IGUALDADE SALARIAL**

A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 (“Lei da Igualdade Salarial” ou “LIS”) é uma norma federal, que prevê regras com o objetivo de efetivar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

A norma foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, e Instrução Normativa MTE/GM nº 6 de 17 de setembro de 2024.

A lei foi proposta pela Presidência da República e busca corrigir desigualdades de gênero que se perpetuam no ambiente de trabalho e, em especial, na desigualdade de remuneração entre homens e mulheres. Tal desigualdade pode ser observada nas mais diversas fontes de dados. Exemplificativamente, tem-se que em 2022 as mulheres recebiam em média R\$2.303,00 e homens R\$2.920,00, o que representa uma diferença de rendimentos de 21,1% (IBGE, 2024a). A discrepância é ainda maior quando analisados os dados de gênero e raça, sendo a que a mulher negra, segundo dados de 2022, ganha 38,4% menos que mulheres não negras, 52,5% menos que homens não negros e 20,4% menos que homens negros (IBGE, 2023).

Para buscar corrigir esse cenário, a lei traz três principais regras: (i) obrigatoriedade da igualdade de salários e critérios remuneratórios entre mulheres e homens (art. 2º); (ii) alteração da CLT para modificar as regras sobre indenização em caso de discriminação (art. 3º); e (iii) mecanismos de transparência, especificamente a publicação de relatórios salariais públicos e da eventual elaboração de planos de ação para corrigir desigualdades salariais. São esses mecanismos o objeto de estudo deste trabalho.

Em síntese, o mecanismo de transparência nada mais são que a obrigatoriedade, para empresas com mais de 100 empregados, da divulgação de Relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, “permitindo a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, (...) por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade” (Brasil, 2023).

Na prática, as empresas fornecem os dados ao governo, que os consolida e gera dois documentos. O primeiro é um documento que contém informações de cada um dos estabelecimentos sujeitos à política. Ele pode ser consultado no site do MTE e, ao fornecer um número de CNPJ, o usuário acessa um relatório com informações sobre a razão salarial

entre homens e mulheres por ocupação. O segundo é um painel de dados agregados, que, além das informações fornecidas nos relatórios específicos, informa: (i) a quantidade de estabelecimentos analisados; (ii) a quantidade de vínculos; (iii) remuneração média no país; (iv) salário contratual médio no país; (v) razão da remuneração média entre homens e mulheres. Todos esses mesmos dados podem ser desagregados em função da raça, do grupo ocupacional e da unidade da federação (MTE, 2025).

Diante dessa nova regra, em março de 2024, várias empresas ajuizaram ações judiciais buscando a suspensão das obrigações relativas aos mecanismos de transparência.

No mesmo período, a Confederação Nacional do Comércio (CNC) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) ajuizaram a ADI 7612, e o Partido Novo ajuizou a ADI 7631, ambas visando também a suspensão das obrigações ali previstas, bem como a declaração de inconstitucionalidade de diversos dispositivos.

O STF ainda não se pronunciou sobre o tema e, em razão disso, já foram feitas duas rodadas de publicação de relatórios, em março e outubro de 2024.

Nesse contexto, o presente capítulo tem como objeto de análise os mecanismos de transparência previstos nos artigos 4º, I, e 5º, da referida lei, à luz dos argumentos trazidos na ADI 7612. A escolha por essa ADI, em detrimento das outras ações judiciais, deu-se em razão de dois principais motivos. Em primeiro lugar, pelo o que representam as autoras da ação – CNI e CNC –, em especial a CNI, que se autodescreve como “órgão máximo do sistema sindical patronal da indústria”. Nessa medida, os apontamentos feitos na ADI representam os interesses da classe patronal, de forma a demonstrar sua oposição aos mecanismos de transparência. Em segundo lugar, porque, em comparação com as demais ações, tem a petição inicial mais robusta em termos de argumentação jurídica.

### **1.1. A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7612**

Em 12 de março de 2024 foi ajuizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e Confederação Nacional da Indústria (CNI) a primeira Ação Direta de Constitucionalidade (ADI 7612) contra a LIS.

A petição inicial da ADI 7612 impugna múltiplos artigos da Lei e a totalidade do Decreto e da Portaria. Destacam-se três principais pedidos, relativos aos mecanismos de transparência, abaixo sintetizados.

Quadro 1 - Síntese dos pedidos veiculados na ADI 7612

PEDIDO	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL	TEXTO DO DISPOSITIVO
Declaração de inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943”, contida no art. 5º, §2º, da LIS	Isonomia e proporcionalidade	Art. 5º, § 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. (Brasil, 2023a)
Declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 5º da LIS, para afastar a aplicação de qualquer sanção ou obrigação sem prévia apresentação de defesa	Contraditório, ampla defesa, direito à imagem, direito à proteção de dados e livre mercado	Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) (Brasil, 2023a)
Declaração da inconstitucionalidade por arrastamento da totalidade do Decreto e da Portaria que regulamentam a Lei	Extrapolação do poder regulamentar	Totalidade do Decreto nº 11.795 de 2023 e Portaria MTE nº 3.714 de 2023

Fonte: elaborado pela autora.

O primeiro pedido refere-se à declaração de inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943”, contida no art. 5º, §2º, da LIS, por violação à isonomia e à proporcionalidade, constitucionalmente previstos (CNI, 2024). Eis o teor do dispositivo:

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no [art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho (Brasil, 2023a)

Para as autoras da ação, o dispositivo tem dois problemas fundamentais: (i) ignora as hipóteses legítimas de desigualdades salariais, já previstas pela legislação brasileira (art. 461 da CLT) e aderentes ao princípio da proporcionalidade; e (ii) impõe penalidades à pessoa jurídica diante de toda e qualquer diferença observada, o que violaria a isonomia constitucional e o princípio da proporcionalidade. (CNI, 2024, p. 21)

Nesse mesmo sentido, as autoras apontam que o Decreto, art. 3º, padece da mesma inconstitucionalidade. O texto dispõe que “verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios” (Brasil, 2023b). As autoras enxergam nessa previsão uma imposição imediata de sanções à empresa, assim que constatadas diferenças salariais no relatório, sem que essa possa justificar uma eventual desequiparação legítima.

Ainda, menciona-se que a norma seria desproporcional se comparada à legislação internacional. Segundo o documento, a normativa Europeia é mais branda e “prevê tolerância de cinco pontos percentuais na desequiparação salarial para que, apenas uma vez ultrapassado o limite, sejam exigidas as explicações pautadas em critérios neutros de gênero e/ou a mitigação da diferença” (CNI, 2024, p. 22)

Já o segundo pedido consiste na declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 5º da LIS, para (i) afastar a publicação dos relatórios com dados salariais e (ii) afastar a aplicação de qualquer obrigação – como a de elaborar plano de ação – sem prévia apresentação de defesa, com fundamento nos princípios constitucionais do contraditório, ampla defesa e direito à imagem, direito à proteção de dados e livre mercado.

Quanto à publicação de dados salariais nos relatórios, alega-se violação à proteção de dados e à livre concorrência, diante da exposição dos salários, informação privada do empregado e sensível à empresa.

Nessa linha, alega, que a violação torna-se ainda mais sensível quando há poucas pessoas figurando em uma determinada CBO, o que possibilitaria a reversão dos dados anonimizados. Ademais, alegam que a publicização dos salários é indevida, porque a definição desse valor envolve estratégia comercial. Nesse sentido, qualquer divulgação desses dados violaria a livre iniciativa e concorrência, bem como a proporcionalidade, porque há meios mais brandos de atingir o fim pretendido pela lei.

Quanto à imposição de obrigações sem prévio processo administrativo, alega-se violação à ampla defesa, ao contraditório, à segurança jurídica e à imagem – por supostamente impor tais penalidades imediatas, sem que se oportunize defesa. Para as autoras, a elaboração e implementação de plano de ação tem caráter sancionatório e, assim sendo, sua imposição só poderia acontecer posteriormente à instauração de processo administrativo em que esteja garantindo seu direito de defesa, para sanar eventuais erros ou justificar e

comprovar a legalidade das desigualdades encontradas, processo esse que não estaria previsto na LIS. Dessa forma, a imposição da dita sanção sem o processo administrativo violaria a ampla defesa, o contraditório e o devido processo legal.

Por fim, o terceiro pedido consiste na declaração da inconstitucionalidade por arrastamento da totalidade do Decreto e da Portaria que regulamentam a Lei, porque entendem que, sendo inconstitucionais as interpretações do art. 5º da LIS que possibilitam a imposição de penalidades administrativas da forma posta ou a divulgação dos salários, os atos normativos não podem subsistir. Subsidiariamente, pedem a declaração da inconstitucionalidade da portaria e do decreto, com fundamento na extrapolação do poder regulamentar, em relação a pontos específicos da lei, mais voltados à liberdade sindical, e não ao objeto desse trabalho.

Após o ajuizamento da ação, foram protocoladas dezessete petições de ingresso como *amicus curiae*, oito delas favoráveis e nove contrárias aos pedidos da ADI.

Quadro 2 - Peticionantes que requerem ingresso como *amicus curiae* na ADI 7612

<b>APRESENTAM ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À ADI</b>	<b>APRESENTAM ARGUMENTOS CONTRÁRIOS À ADI</b>
FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ – FIEP	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA – CNTI
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO – ABIT	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE – CONTRATUH
FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FIEMG	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DO ENSINO SUPERIOR - ABMES	FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO NOS ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL – FETRHOTEL
FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – FIESP	ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MULHERES DE CARREIRA JURÍDICA – ABMCJ
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO – CONFENEN	INSTITUTO DOS ADVOGADOS BRASILEIROS – IAB
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL - ABIEC	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS	PARTIDO VERDE – PV

DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO – SEMESP	
-	INSTITUTO NÓS POR ELAS – NPE

Fonte: elaborado pela autora.

De forma geral, as petições limitaram-se a reforçar os argumentos já apresentados no âmbito do processo judicial, seja pela autora, seja pelo poder público. No entanto, o levantamento dessas petições é relevante para demonstrar o tensionamento causado pela ADI, uma vez que todas as entidades pró-ADI são patronais. Por sua vez, todas as entidades contrárias são ou representativas dos empregados, ou representativas de algum setor da política ou advocacia.

Paralelamente, houve manifestações relevantes da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, da Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos da Casa Civil (SAJ), do Ministério do Trabalho e do Emprego e da Advocacia Geral da União, as quais se passa a analisar.

Em 5 de abril de 2024, a Câmara dos Deputados protocolou suas informações, documento no qual se posiciona em favor da política, por não haver inconstitucionalidade.

Em primeiro lugar, o órgão destaca que a lei é fruto legítimo da discricionariedade legislativa e o espaço de conformação do legislador, com fundamento na teoria kelseniana.

Paralelamente, aponta-se, com base em dados diversos, que a realidade apresenta um cenário de grande diferença de tratamento de gênero no mercado de trabalho, diferenças essas justificadas não por escolhas pessoais, mas por “obstáculos estruturais e sistêmicos que dificultam o acesso a oportunidades de emprego bem remuneradas e a progressão na carreira.” (Câmara dos Deputados, 2024, p. 9). Assim, a lei, enquanto tentativa do poder público de mitigar tais desigualdades, configura-se como uma política afirmativa, categoria jurídica e social já reconhecida e validada pelo STF<sup>1</sup>.

Na mesma data, o Senado Federal protocolou as informações por ele elaboradas. Para o órgão, inexistente inconstitucionalidade. No documento, aponta-se que a lei é fruto do Projeto de Lei nº 1.085/2023, proposto pelo Presidente da República, e que passou por diversas alterações no curso de sua tramitação, o que demonstraria o cuidado das casas legislativas.

Além disso, ao fazer a análise do parecer da relatora de plenário na Câmara dos Deputados, o Senado tece comentários ao contexto da lei, mencionando que o legislador compreende que “a despeito do arcabouço legislativo em vigor que contém a proibição das diferenças de salários, na prática ainda persistem fatores discriminatórios e dificultadores das

<sup>1</sup> ADPF 186; ADI 3330; ARE 1424503 AgR.; RE 597285

ações de fiscalização por parte do Poder Público, o que leva ao incumprimento da legislação vigente”. (Senado Federal, 2024 p. 12)

Nesse mesmo sentido, as informações fornecidas pelo Senado ratificam também o entendimento do relatório de Plenário na Câmara sobre o triplo aspecto prático da legislação. Para os trabalhadores, a transparência salarial é uma ferramenta informacional e probatória, permitindo negociar salários e contestar eventuais diferenças injustificadas. Já para os empregadores, a transparência, em vez de uma punição, é uma oportunidade de detectar e corrigir possíveis discriminações. Por fim, para o poder público, a transparência é um instrumento para o aperfeiçoamento e desenvolvimento de políticas públicas relativas à igualdade de gênero e à igualdade salarial racial e de gênero. (Senado Federal, 2024 p. 13)

Quanto aos argumentos levantados em defesa da proposição durante a tramitação no próprio Senado, o órgão destacou os seguintes pontos: a importância de fortalecer o papel do Executivo na garantia da igualdade salarial e remuneratória de gênero; a proporcionalidade do projeto; a necessidade da legitimação da promoção da isonomia de gênero no ambiente de trabalho tanto por meio de estímulo, quanto por meio de coerção; a conscientização dos trabalhadores, dado o caráter informacional proposto pela lei; e a “necessidade de atenção para as diferenças salariais que resultam das desigualdades nas oportunidades de ascensão dentro da empresa.” (Senado Federal, 2024 p. 15)

Ao analisar os aspectos jurídicos da proposição, o Senado contra-argumentou as impugnações feitas pelas autoras da ADI. Essas afirmam que o dispositivo sobre divulgação do relatório (art. 5º, caput, da LIS) e sobre a elaboração do plano de ação (art. 5º, §2º, da LIS) têm caráter sancionatório – aspecto relevantíssimo sobre a matéria, já que embasa a argumentação relativa à suposta violação à ampla defesa. O Senado, por sua vez, afirma que essa regra tem caráter de “obrigação acessória à já existente obrigação principal de isonomia salarial entre homens e mulheres” (Senado Federal, 2024 p. 16). Daí decorre, inclusive, a suficiência da mera identificação, nos relatórios, de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios para que incida a regra dos planos de ação, não sendo necessário dolo na conduta do empregador.

Especificamente quanto aos aspectos constitucionais, o Senado Federal opina pela constitucionalidade da norma e pela improcedência da ADI. Conforme o posicionamento do órgão, a lei concretiza os mandamentos constitucionais relativos à dignidade da pessoa (art. 1º, III), à valorização do trabalho (art. 1º, IV), aos objetivos de reduzir as desigualdades sociais (art. 2º, III) e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo,

cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 2º, IV), à igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I), à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX), à proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX) e à ordem econômica, cujo objetivo é a garantia da existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170), todos da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Todos esses dispositivos da Constituição devem guiar o seu funcionamento, em prol do ideário constitucional. Dessa forma, todos eles são princípios norteadores dos atores econômicos e, por essa razão, não deve prosperar a tese proposta na ADI quanto à violação do livre mercado e da livre concorrência. Por fim, também chama-se atenção para o caráter de política afirmativa da lei, e, nessa medida, para a possibilidade da ponderação de valores constitucionais em prol da correção de desigualdades.

Ainda, o órgão chama atenção para o fato de que a concretização dos mandamentos constitucionais se dá, em especial, por meio do deslocamento do ônus da prova da desigualdade do empregado ao empregador, que agora “passa a ser o responsável pela comprovação de que seus funcionários vêm sendo pagos de forma igual e têm iguais oportunidades de ascensão profissional” (Senado Federal, 2024 p. 17).

Paralelamente, em 11 de abril, por meio da Mensagem nº 140, a Advocacia-Geral da União encaminhou suas informações, bem como as informações fornecidos pela Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos da Casa Civil (SAJ), Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Ministério das Mulheres (MM), todos por meio de secretarias nacionais e de suas Consultorias Jurídicas. Na análise dos aspectos jurídicos, todos os órgãos listados sustentam não haver qualquer inconstitucionalidade.

Das informações citadas acima, merecem destaque alguns apontamentos feitos pela SAJ e pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos da Casa Civil (SAJ) aponta que a obrigatoriedade de implementação de planos de ação, trazida pelo art. 5, §2º da Lei, não se constitui-se propriamente uma sanção, mas sim num “mecanismo de autorreflexão sobre a situação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, inclusive sobre as justificativas fáticas e jurídicas existentes”. (Casa Civil, 2024, p. 12)

Diante disso, conclui-se que não haveria qualquer violação ao contraditório. Para subsidiar esse entendimento, menciona o apontamento do MTE, exarado pela Nota Técnica

SEI nº 976/2024/MTE, da Coordenação nacional de Combate à Discriminação, ao Assédio, à Violência e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho, que ressalta que a notificação citada na lei é aquela prevista no artigo 18, incisos IV e X do Decreto nº 4.552/2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), “o qual inclui, entre as competências da Auditoria-Fiscal do Trabalho, a expedição de notificação para apresentação de documentos ou para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades”. (MTE, 2024a, *apud* Casa Civil, 2024, p. 13).

Por fim, a SAJ (2024, p. 14), de forma similar à Câmara dos Deputados, destaca que a LIS é uma opção pública “legitimamente implementada pelo Poder Legislativo”. Com fundamento na teoria das capacidades institucionais, menciona que o texto da lei e o mérito da política devem ser respeitados, sendo que a mera discordância dos termos postos não dá aos autores a opção de subverter o sistema, nem ao Judiciário a possibilidade de intervir em matéria que não seja de sua competência.

Já a manifestação do Ministério do Trabalho e Emprego (2024c) destaca-se sobretudo pela defesa da plausibilidade prática e viabilidade jurídica da divulgação dos salários. Nesse sentido, o Ministério destaca que essa política, identificada pela doutrina como “transparência cruzada” – aquela que se estende tanto aos colaboradores de uma empresa quanto aos colaboradores de empresas concorrentes – é capaz de empoderar os trabalhadores, garantindo-lhes informações e provas suficientes para pleitear aumento salarial.

Essa forma de transparência contribuiria para o incremento da competitividade das empresas e para o aumento do nível de sua produtividade, a partir do aumento do engajamento dos colaboradores e da competição interna saudável (CULLEN, 2024, *apud* MTE, 2024c, p. 4).

Outro aspecto interessante e inédito da manifestação do MTE é o destaque dado ao papel das empresas no estado democrático de direito. Aos Estados cabe a edição de normas para proteger e efetivar obrigações relativas a direitos humanos, e às empresas cabe o respeito e a observância a essas normas (MTE, 2024c, p. 8). Nesse mesmo sentido, o Ministério relembra diversos compromissos internacionais feitos pelo Estado brasileiro sobre a relação entre empresas e direitos humanos. A título de exemplo, tem-se o compromisso do Brasil na 9ª sessão do Grupo de Trabalho Intergovernamental de Composição Aberta sobre Empresas Transnacionais e outros Negócios e a participação do país no projeto de Conduta Empresarial Responsável na América Latina e Caribe (MTE, 2024c, p. 9)

Ao tratar dos aspectos jurídicos, as autoras alegam não haver qualquer violação à constituição. Em primeiro lugar, ao analisar a suposta desconsideração das hipóteses legais de desequiparações salariais e a violação à proporcionalidade, o Ministério aponta que essas hipóteses legais devem estar dentro dos “estritos limites legais, com base em critérios específicos autorizativos” (MTE, 2024c, p. 10). Nesse sentido, a alegação de que a isonomia material justifica desequiparações legítimas não é suficiente para macular a constitucionalidade da norma.

Ademais, o Ministério do Trabalho e Emprego (2024c, p. 20) lança luz ao entendimento do Judiciário acerca do caráter excepcional de intervenções do Judiciário em políticas públicas, estando essa “limitada às hipóteses de ausência ou deficiência grave do serviço”.

Outro argumento inovador, ainda sobre a proporcionalidade, é o apontamento acerca da inexistência de onerosidade às empresas, já que o relatório será produzido e publicado pelo Poder Executivo, devendo a empresa apenas divulgá-lo.

Por fim, a Nota Técnica aponta que o plano de ação não é sanção e não tem como objetivo o constrangimento público da empresa. Ele seria, ao contrário, um instrumento elaborado pela própria empresa, implementado apenas se constatada irregularidade na política salarial. Nesse sentido, aponta o seguinte:

Outrossim causa perplexidade representantes de grandes empresas alegarem ser constrangimento público a criação de programas relacionados à capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e à promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Tais programas deveriam ser motivo de orgulho e não de constrangimento para empresas atentas às demandas da sociedade por mais transparência, responsabilidade social, inclusão, respeito às diferenças e compromisso com as causas de parcelas da população historicamente inferiorizadas. Constrangimento é manter salários e critérios de remuneração diferenciados para mulheres e homens. (MTE, 2024c, p. 5)

A Advocacia-Geral da União manifestou-se em sentido similar. Em síntese, a AGU defende não haver quaisquer violações à Constituição e pede pelo não acolhimento de nenhum dos pedidos veiculados na inicial.

Em primeiro lugar, quanto ao art. § 2º do art. 5º da LIS, que traz a expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, para fins de apresentação de implementação de plano de ação, a AGU defende não haver desproporcionalidade.

Ao contrário do que afirmam as autoras, o plano só deverá ser elaborado caso constatadas desigualdades justificadas, podendo as empresas justificarem diferenças legais e, assim, restando respeitado o princípio constitucional da proporcionalidade e da isonomia. É nesse sentido também a informação dada pelo MTE, pelo Ministério das Mulheres e pela Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos da Casa Civil da Presidência da República. Além disso, argumenta-se que a elaboração do plano não é uma sanção, mas sim um instrumento de planejamento, de caráter positivo e não punitivo, que promove a autorreflexão no meio corporativo (AGU, 2024b, p. 19).

A AGU também contrarrazou o argumento de violação à ampla defesa das empresas, explicando que as empresas serão notificadas antes da publicação do relatório, sendo oportunizada a justificativa de eventuais diferenças. Além disso, afirma que a norma prevê o prazo de 90 dias para a elaboração do Plano de Ação, prazo esse que já afasta a possibilidade de atuação imediata com fundamento apenas no relatório.

Ainda quanto à violação à ampla defesa, especificamente sobre o argumento de que os relatórios e a elaboração do plano de ação causariam dano reputacional à pessoa jurídica, o órgão afirma inexistir inconstitucionalidade. Isso porque apenas o relatório será divulgado, não o plano de ação, e porque a empresa terá a oportunidade de justificar eventuais desigualdades que tenham respaldo na lei, não havendo, assim, qualquer violação à imagem.

Paralelamente, ao tratar das questões relacionadas à livre iniciativa, a AGU e o MTE relembrou que o valor social do trabalho é outro princípio a ser ponderado, de também grande relevância para a matéria tratada. Nesse sentido, “a livre iniciativa está insculpida ao lado do valor social do trabalho, tanto como fundamento da República Federativa do Brasil quanto da ordem econômica, de modo que a liberdade empresarial, como qualquer outro princípio, pode ser limitado quando em ponderação com outros primados socialmente relevantes” (AGU, 2024a, p. 11).

Ainda, quanto às questões relacionadas à proteção de dados, a AGU destacou que será feita a devida anonimização de todos os dados constantes no relatório e destacou o tratamento dado pela Instrução Normativa ao assunto.

Por fim, o órgão finaliza apontando que a lei é um avanço, porque disponibiliza medidas preventivas à discriminação, evitando que ela aconteça ou que se prologue no tempo, diferente das medidas anteriores à LIS, que dispunham apenas de ferramentas posteriores, como indenizações.

## 1.2. Ponderação entre os fundamentos trazidos pelas partes

Tendo como base os pontos trazidos pelas partes e pelos *amici curiae*, passa-se à ponderação hermenêutica, sopesando os fundamentos jurídicos levados ao Supremo Tribunal Federal para identificar potenciais pontos de inconstitucionalidade nos dispositivos de transparência da Lei da Igualdade Salarial.

Em primeiro lugar, as autoras da ADI sustentam a inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho”, contida no §2º do art. 5º da LIS. O dispositivo violaria o princípio da proporcionalidade – porque impõe penalidades à pessoa jurídica diante de toda e qualquer diferença observada – e à isonomia material – porque desconsidera as hipóteses legítimas de desequiparações salariais previstas pela legislação brasileira (art. 461 da CLT).

Ao refletir sobre o primeiro princípio, tem-se que a Lei da Igualdade Salarial atende, sim, à proporcionalidade.

Preliminarmente, para tratar do assunto, é importante analisar o caráter jurídico das obrigações veiculadas nos dispositivos impugnados. Em primeiro lugar, tem-se que a publicação dos relatórios de igualdade não se configura como sanção. Como pontuou o Senado Federal, trata-se de uma obrigação legitimamente criada por uma lei federal.

O Supremo Tribunal Federal já julgou ao menos duas situações similares. A primeira delas é a ADPF 509, em que o STF entendeu que a “Lista Suja do trabalho análogo à escravidão” é constitucional. A lista é disciplinada pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016 e consiste em uma “relação de pessoas físicas ou jurídicas atuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos à condições análogas à de escravo” (art. 2º) divulgada no site do Ministério do Trabalho e da Economia. O voto do Ministro Relator Marco Aurélio destaca que o cadastro é “instrumento a viabilizar transparência, o qual, longe de encerrar sanção, dá publicidade a decisões definitivas em auto de infração lavrado por auditor-fiscal do Trabalho” (Brasil, 2020, p. 34)

O caso da “lista suja” tem um aspecto importante, que o aproxima do caso da lei da igualdade salarial: o fundamento no direito à informação. O preâmbulo da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016 destaca como fundamento a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei do Acesso à Informação – “LAI”), que dispõe sobre a divulgação de informações produzidas e custodiadas pelo Poder Público. Especificamente, a Portaria menciona os arts. 3º e 7º da LAI:

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;

II - **divulgação de informações de interesse público**, independentemente de solicitações;

Art. 7º O acesso à informação de que trata esta Lei compreende, entre outros, os direitos de obter:

II - informação **contida em registros ou documentos, produzidos ou acumulados por seus órgãos ou entidades**, recolhidos ou não a arquivos públicos; (...)

VII - informação relativa:

a) à implementação, acompanhamento e **resultados dos programas, projetos e ações dos órgãos e entidades públicas**, bem como metas e indicadores propostos;

b) ao resultado de inspeções, auditorias, prestações e tomadas de contas realizadas pelos órgãos de controle interno e externo, incluindo prestações de contas relativas a exercícios anteriores. (Brasil, 2011)

Considerando as disposições da LAI, chega-se a uma conclusão contrária aos argumentos veiculados na ADI 7612: a divulgação dos relatórios não é uma sanção, é uma medida proporcional e, mais, é um dever que se impõe ao poder público. Ao prever a coleta e sistematização dos dados em relatórios, esses passam a ser documentos públicos e, assim, sujeitam-se à Lei de Acesso à Informação. Nesse mesmo sentido, tem-se que os dados coletados são de grande relevância, pois voltam-se à tutela de múltiplas garantias constitucionalmente protegidas. Assim, seria cabível seu enquadramento enquanto informação de interesse público, que, nessa medida, deve ser divulgada independentemente de solicitação.

A segunda situação semelhante foi veiculada na ADI 6620, na qual o Tribunal entendeu constitucional lei estadual que cria cadastro de pessoas condenadas por crimes contra a dignidade sexual praticados contra criança ou adolescente e por crimes de violência contra a mulher. Entendeu-se ser constitucional a publicação da lista na internet, sendo possível consultar o nome e a foto dos indivíduos condenados por sentença transitada em julgado, contanto que protegidos os nomes das vítimas. Na ocasião, o Ministro Relator Alexandre de Moraes destacou a importância da sistematização desses dados para a população e para o poder público:

3. Os cadastros instituídos pelas Leis 10.315/2015 e 10.915/2019 do Estado de Mato Grosso constituem mecanismos voltados a subsidiar os órgãos públicos no controle de dados e informações relevantes para a persecução penal e para a adoção de políticas públicas, e fornecem à sociedade mato-grossense a possibilidade de monitoramento desses dados. Trata-se de uma medida apta a contribuir para a prevenção de novos delitos. 4. As leis estaduais estão de acordo com o princípio da publicidade e informação inerentes ao Poder Público, a fim de concretizar garantias de interesse individual e coletivo previstas na Constituição, (...). 5. A sistematização de dados relativos a condenações penais contribui para o enfrentamento e a prevenção de duas espécies criminosas extremamente graves. A sua

disponibilização, em sítio eletrônico, exige o respectivo trânsito em julgado. (Brasil, 2024a)

É evidente que as ações mencionadas tratam de situações relativamente diferentes, mas guardam entre si uma similaridade suficiente para que o aspecto da transparência na lei da igualdade salarial seja respaldado, assim como o foi na ADPF 509 e na ADI 6620.

Conclui-se, dessa forma, que a elaboração e divulgação dos relatórios de transparência salarial não é sanção, mas sim uma obrigação legitimamente criada no âmbito de uma política pública.

Além disso, é uma obrigação proporcional, porque atende aos critérios da adequação, necessidade e proporcionalidade estrita. Esses conceitos relacionam-se com a teoria de Robert Alexy.

A aferição da adequação está relacionada ao meio para o atingimento dos fins que o inspiram (Alexy, 2008, apud Salomão, 2012). Nas palavras de Virgílio Afonso da Silva (2002, p. 36):

Adequado, então, não é somente o meio com cuja utilização um objetivo é alcançado, mas também o meio com cuja utilização a realização de um objetivo é fomentada, promovida, ainda que o objetivo não seja completamente realizado. Dessa forma, uma medida somente pode ser considerada inadequada se sua utilização não contribuir em nada para fomentar a realização do objetivo pretendido.

Já a necessidade relaciona-se à escolha, entre todos os meios considerados adequados, daquele que apresente a mesma eficácia, mas com o menor grau de onerosidade possível. Nesse sentido, Silva (2002, p. 38):

Um ato estatal que limita um direito fundamental é somente necessário caso a realização do objetivo perseguido não possa ser promovida, com a mesma intensidade, por meio de outro ato que limite, em menor medida, o direito fundamental atingido. Suponha-se que, para promover o objetivo *O*, o Estado adote a medida *MI*, que limita o direito fundamental *D*. Se houver uma medida *M2* que, tanto quanto *MI*, seja adequada para promover com igual eficiência o objetivo *O*, mas limite o direito fundamental *D* em menor intensidade, então a medida *MI*, utilizada pelo Estado, não é necessária. A diferença entre o exame da necessidade e o da adequação é clara: o exame da necessidade é um exame imprescindivelmente comparativo, enquanto que o da adequação é um exame absoluto.

Por fim, o último subprincípio, a proporcionalidade em sentido estrito, consistiria na “lei da ponderação”: “quanto maior for o grau de afetação de um princípio, maior deve ser a importância da satisfação do outro” (Alexy, 2008, apud Salomão, 2012). Trata-se, assim, de um balanço:

um sopesamento entre a intensidade da restrição ao direito fundamental atingido e a importância da realização do direito fundamental que com ele colide e que fundamenta a adoção da medida restritiva.

Para que ela seja considerada desproporcional em sentido estrito, basta que os motivos que fundamentam a adoção da medida não tenham peso suficiente para justificar a restrição ao direito fundamental atingido. É possível, por exemplo, que essa restrição seja pequena, bem distante de implicar a não-realização de algum

direito ou de atingir o seu núcleo essencial. Se a importância da realização do direito fundamental, no qual a limitação se baseia, não for suficiente para justificá-la, será ela desproporcional. (Silva, 2002, p. 40)

Com fundamento nesses conceitos, a política é adequada porque prevê mecanismos suficientes para a consecução do fim – promoção da equidade. É necessária diante da (i) convergência com outras políticas similares em nível mundial; e (ii) ausência de outras políticas públicas capazes de fornecer um panorama tão completo do objeto e aptas a reduzir o cenário de desigualdades de gênero e de discriminações entre homens e mulheres no mercado de trabalho. E, por fim, é proporcional em sentido estrito porque a norma conforma o funcionamento da livre concorrência, em prol da consecução da igualdade salarial e de gênero, dois direitos fundamentais, previstos na Constituição no título de direitos e garantias fundamentais. A proteção desse direito, para assegurar o fim da perpetuação da desigualdade salarial de gênero, é suficiente para estabelecer limites à livre concorrência.

Já quanto à obrigatoriedade da elaboração e implementação de um plano de ação (art. 5º, §2º da LIS), tem-se que a análise da proporcionalidade da medida independe da classificação jurídica a ela atribuída – seja ela sanção (CNI, 2024), seja obrigação acessória (Senado Federal, 2024), seja “instrumento de planejamento e autorreflexão” (Casa Civil, 2024, p. 12) Ambas as hipóteses levam à mesma conclusão: diante da identificação de desigualdades salariais ilegais e não justificadas, a empresa deve solucionar a questão e buscar meios para que outras violações similares não voltem a acontecer.

Dessa forma, pelas mesmas razões vinculadas à proporcionalidade da divulgação dos relatórios de transparência, tem-se também a proporcionalidade e a constitucionalidade das medidas relativas ao plano de ação.

Estabelecida a proporcionalidade do art. 5º, caput e §2º, passa-se a tratar da inexistência de violação à isonomia material, já que a lei considera as hipóteses lícitas de diferença salarial por razões legítimas e previstas no ordenamento. A AGU e o MTE, responsável pela consolidação dos relatórios, já declararam que haverá a possibilidade de justificar eventuais desigualdades de pagamento encontradas. Estando devidamente fundamentadas, a empresa estará desincumbida da elaboração e implementação do plano de ação.

Destaca-se, porém, que não há previsão textual desse direito da empresa de fornecer sua justificativa. A Lei e as normas que a regulam prevêm apenas um procedimento genérico e destringem detalhes acerca da notificação da empresa:

Quadro 3 - Sistematização dos dispositivos que versam sobre o procedimento de notificação da empresa

NORMA	DATA	PREVISÃO
Lei nº 14.611	3 de julho de 2023	Art. 5º, § 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado <b>apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade</b> , com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.
Decreto nº 11.795	23 de novembro de 2023	Art. 2º, § 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego <b>poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.</b>  Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego: (...) II - <b>notificar</b> , quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, <b>as empresas para que elaborem</b> , no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;
Portaria MTE nº 3.714	27 de novembro de 2023	Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, <b>para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação</b> para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.  § 1º A <b>notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943</b> , ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.
AJUIZAMENTO DA ADI	12 de março de 2024	
Instrução Normativa GM /MTE Nº 6	18 de setembro de 2024	Art. 19. A conclusão sobre a existência ou inexistência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens será da Auditoria-Fiscal do Trabalho <b>em procedimento fiscal realizado de acordo com o planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.</b>  Art. 20. Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, <b>o empregador será notificado a apresentar o Plano de Ação</b> para Mitigação da Desigualdade Salarial.  Art. 21. O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de 90 (noventa) dias, a contar da notificação de que trata o art. 20.

Fonte: elaborado pela autora.

Nesse sentido, o dispositivo não viola o princípio da igualdade material, mas o Supremo poderia entender essa lacuna como possível violação à segurança jurídica e recorrer às técnicas de decisão em controle concentrado para supri-la. Uma possibilidade é a interpretação conforme à Constituição dos dispositivos acima mencionados, para julgar inconstitucional qualquer interpretação que possibilite a obrigatoriedade de elaborar um plano de ação sem antes oportunizar à empresa que justifique as desigualdades encontradas. Dessa forma, estariam sanados parcialmente os receios veiculados na inicial da ADI e, ao mesmo tempo, restaria sacramentado juridicamente o entendimento exposto pela AGU e do MTE.

Em segundo lugar, as autoras da ADI sustentam a inconstitucionalidade do art. 5º, caput, da LIS, por violação à **ampla defesa, ao contraditório, à segurança jurídica e à imagem** – ao impor às empresas penalidades imediatas, sem oportunizar a elucidação de desigualdades salariais encontradas nos relatórios – e à **proteção de dados e à livre concorrência** – ao expor os salários dos empregados, violando seu direito à privacidade e comprometendo a concorrência.

A análise dos dispositivos diante dos princípios da ampla defesa, ao contraditório, à segurança jurídica e à imagem está relacionada com a ponderação feita anteriormente sobre a igualdade material e a oportunidade de fornecer justificativas para eventuais desigualdades constatadas nos relatórios.

Ainda que não haja uma descrição detalhada do procedimento, o MTE garante, por meio da Nota Técnica SEI nº 976/2024/MTE (Casa Civil, 2024, p. 13), que as regras sobre notificação o curso do processo administrativo seguirá as regras usuais do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho).

Como mencionado anteriormente, essa regra não consta na Lei e em nenhuma das outras normas que a regulam. Na prática, pode haver indeterminação acerca dos prazos, já que a lei dá aos empregadores 90 dias para a elaboração do plano de ação, contados a partir da notificação. No entanto, não há previsão específica sobre o prazo da apresentação da justificativa, nem sobre a possibilidade ou o prazo para a autoridade fiscal aceitar ou rejeitar os motivos apresentados pela empresa. Todas essas indeterminações práticas enfraquecem o direito à ampla defesa, ao contraditório e à segurança jurídica. Se reguladas, no entanto, poderiam conferir força ao sistema da Igualdade Salarial. Nesse cenário, abre-se caminho para que o Supremo restrinja a interpretação de determinados dispositivos para determinar formalmente que seja oportunizado o espaço de justificação à empresa e definido o procedimento para tanto.

Paralelamente, as autoras alegam violação ao direito à imagem, por entenderem que a divulgação dos relatórios e a necessidade de elaboração do plano de ação poderia ter um custo reputacional pela falsa “criação artificial de aparência de ilícito” (CNI, 2024, p. 41). Tendo como fundamento a inexistência de violação à igualdade material e os pequenos ajustes necessários ao procedimento do contraditório, não há qualquer possibilidade de ilícito apenas aparente. O único dano reputacional que poderá ser causado é aquele que decorre da conduta que a empresa escolheu adotar ao remunerar seus empregados de forma desigual, ilegal e injustificada.

Nesse caso, não pode ser imputada a culpa ou a responsabilidade ao poder público que, acertadamente, cumpriu seu papel na busca pela concretização de direitos e adotou a política da coleta de dados para desencobrir violações de direitos. Dessa forma, não há violação ao princípio constitucional levantado.

Por fim, as empresas alegam a violação ao princípio da livre concorrência e ao direito fundamental de proteção de dados, diante da previsão de divulgação dos valores salariais médios por ocupação, nos relatórios de transparência salarial. Esse é o ponto mais sensível da lei.

Preliminarmente, é preciso pontuar que há uma discrepância entre o texto da norma e as informações providas pelos órgãos públicos. Nas informações protocoladas pela AGU, que continham como anexo manifestações técnicas e jurídicas da Casa Civil, do Ministério das Mulheres e do Ministério do Trabalho e Emprego, afirma-se que os relatórios publicados não conterão informações de salários. No entanto, todos os diplomas que regulam a Lei (Decreto, Portaria e Instrução Normativa) preveem que o valor dos salários é um dos dados a ser divulgados nos relatórios.

Mesmo após a manifestação da AGU em sentido contrário ao texto das normas, foi publicada a Instrução Normativa que, mais uma vez, prevê a divulgação de salários.

Quadro 4 - Sistematização das previsões sobre divulgação de valores salariais

NORMA	DATA	PREVISÃO
Lei nº 14.611	3 de julho de 2023	Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). § 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens,

		acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.
Decreto nº 11.795	23 de novembro de 2023	<p>Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do caput do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e <b>deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:</b></p> <p>I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e</p> <p>II - o <b>valor:</b></p> <p>a) do <b>salário contratual;</b></p> <p>b) do décimo terceiro salário;</p> <p>c) das gratificações;</p> <p>d) das comissões;</p> <p>e) das horas extras;</p> <p>f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;</p> <p>g) do terço de férias;</p> <p>h) do aviso prévio trabalhado;</p> <p>i) relativo ao descanso semanal remunerado;</p> <p>j) das gorjetas; e</p> <p>k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.</p> <p>§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o caput e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.</p>
Portaria MTE nº 3.714	27 de novembro de 2023	<p>Art. 3º O <b>Relatório de Transparência Salarial</b> e de Critérios Remuneratórios será <b>composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:</b></p> <p>I - Seção I - dados extraídos do eSocial: (...)</p> <p>c ) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, <b>com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal;</b> e (...)</p> <p>Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do caput, deverá conter:</p> <p>I- salário contratual;</p> <p>II- décimo terceiro salário;</p> <p>III- gratificações;</p> <p>IV- comissões;</p> <p>V- horas extras;</p> <p>VI- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;</p> <p>VII- terço de férias;</p> <p>VIII- aviso prévio trabalhado;</p> <p>IX- descanso semanal remunerado;</p> <p>X- gorjetas; e</p> <p>XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.</p>
AJUIZAMENTO DA ADI	12 de março de 2024	
PROTOCOLO DA MANIFESTAÇÃO	18 de abril de 2024	“Cabe ressaltar, ainda, que dos relatórios não constam quaisquer informações que contenham valores nominais de salários ou que permitam

DA AGU		a identificação de empregados ou funções. Os dados são divulgados em percentuais, o que se infere da simples visualização de um modelo de Relatório de Transparência Salarial (documento eletrônico nº 161, fl. 30).” (AGU, 2024b, p. 24)
Instrução Normativa GM /MTE Nº 6	18 de setembro de 2024	Art. 11. O <b>Relatório de Transparência</b> Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e <b>conterá os seguintes dados agrupados</b> , extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil: I - informações extraídas do eSocial: (...) c) número total de trabalhadores empregados no mesmo estabelecimento, separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos <b>valores medianos do salário contratual e valor médio da remuneração bruta</b> , média de 12 (doze) meses; e

Fonte: elaborado pela autora.

Diante da repercussão do tema, em menos de um mês, o CADE exarou dois diferentes entendimentos sobre o tema e ambos foram mencionados nas manifestações juntadas à ADI.

Em 27 de fevereiro de 2024, o Departamento de Estudos Econômicos do CADE publicou a Nota Técnica nº 3/2024/DEE/CADE, em resposta ao “Despacho Ordinatório (SEI 1350158) enviado pela Presidência do Cade que solicita avaliar se há questões passíveis de serem analisadas sob o prisma da Advocacia da Concorrência referente a Ofício da Câmara Brasileira da Economia Digital” (CADE, 2024a, p. 1). A nota conclui que, se divulgados os salários por ocupação, há potenciais violações à livre concorrência, sobretudo pela possibilidade de formação de carteis para tabelar os valores a serem pagos aos empregados.

Para corroborar com a linha de argumentos, o documento menciona que o CADE já atuou em casos em que tal tabelamento ocorreu e cita o documento “Guia de Análise da Consumo Prévia de Atos de Concentração Econômica”, de autoria desse mesmo órgão, em que dados específicos sobre valores salariais são classificados como informações concorrencialmente sensíveis. Nesse sentido, a nota sugere que a publicação de dados estatísticos agregados ou percentuais – como a razão entre o salário de mulheres e o salário de homens – seria mais adequada.

Já em 20 de março do mesmo ano, a Presidência do CADE (2024b) proferiu o Despacho nº 37/2024/PRESIDÊNCIA, esclarecendo que a Nota Técnica havia sido proferida para responder a uma solicitação da Câmara Brasileira de Economia Digital, uma associação privada. Elucidaram, também, que a Nota é oriunda de um órgão setorial do CADE, e que, mais recentemente, o colegiado manifestou-se de forma específica sobre a matéria, contradizendo a manifestação anterior e afirmando que, enquanto órgão administrativo, o Conselho não tem competência para insurgir-se contra a constitucionalidade da LIS. Por fim,

a Presidência sustentou que seria legítima a escolha de conferir mais peso à igualdade em detrimento da defesa da concorrência, e que o livre mercado poderia ser eventualmente ferido a **depender da forma da veiculação** das informações, e não **em razão da** política pública adotada.

A mudança de posicionamento do CADE demonstra a elasticidade da argumentação jurídica, que pode servir a qualquer uma das partes interessadas na ADI. Em tese, as autoras da ADI formularam o pedido de dar interpretação a esse dispositivo, para que “não seja possível a publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios que envolva a divulgação (pontualmente, pela média ou mediana) de valores salariais e remuneratórios vinculados a cargo ou função” (CNI, 2024, p. 43). Ou seja, a impugnação recai apenas sobre a divulgação dos valores salariais e, em tese, diante da constitucionalidade dos dispositivos anteriormente analisados, poderia subsistir a publicação do relatório contendo dados percentuais ou agregados.

Do outro lado, as manifestações do poder público afirmam que não haverá publicação de salários – e, de fato, o primeiro conjunto de relatórios não contou com esses dados. Ao mesmo tempo, parte dos *amici curiae* contrários aos pedidos formulados endossaram e louvaram a possibilidade da publicação de valores salariais, argumentando que a ação reduz as assimetrias informacionais e pode auxiliar o trabalhador no complexo trabalho de compreender e provar uma discriminação na política remuneratória.

Nesse ponto, o principal embate posto na ADI é a ponderação entre os valores da livre concorrência, ao lado do direito fundamental à proteção de dados, e da igualdade. Em termos jurídicos, há diversas saídas possíveis, mas duas merecem destaque.

Por um lado, a divulgação dos salários pode ser compreendida como constitucional, enquanto uma fração de uma grande política pública voltada à correção de severas desigualdades que se perpetuam há décadas no Brasil. Como toda política afirmativa, essa também seria uma política passageira e, uma vez constatados avanços na igualdade remuneratória, o texto normativo poderia ser alterado para excluir o valor dos salários dos relatórios de transparência. No entanto, as autoras da ADI rechaçam qualquer possibilidade, ainda que temporária, de divulgação dessas informações. Nesse sentido, as autoras, em uma ponderação de valores, julgam que é mais aceitável a continuidade de eventuais situações de desigualdade que a divulgação de relatórios com informações salariais.

Por outro lado, pode-se concluir que a divulgação dos salários enfraquece o livre mercado e a proteção de dados, e não figura como uma medida razoável para o fim pretendido

pela política pública. Caso seja esse o caminho adotado, o Supremo deve dar provimento ao pedido das autoras para interpretar os dispositivos conforme à Constituição e, então, excluir a possibilidade (textualmente posta como regra) da divulgação dos salários. Como demonstrado a partir do posicionamento do CADE, ambos os entendimentos são possíveis.

Um último ponto de atenção diz respeito a outro aspecto da proteção de dados. Desde as reuniões do Grupo de Trabalho Interministerial que elaborou a norma, os setores do patronato utilizam a possibilidade de reversão da anonimização dos dados salariais para defender a impossibilidade da divulgação dessa informação. Apenas em setembro de 2024, com a Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024 é que se deu uma solução para a questão. O artigo 15, §4º da referida IN dispõe que “haverá informação no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios para indicador ou grupo analisado com, pelo menos, 3 (três) homens e 3 (três) mulheres”. Essa disposição é relevante, ainda que se entenda pela inconstitucionalidade da divulgação dos salários, porque inibe a identificação dos dados relativos à ocupação e aos critérios remuneratórios.

Diante de todas as ponderações, tem-se que a lei, na maior parte dos seus dispositivos, não viola qualquer princípio constitucional. Há, porém, dois pontos de atenção. O primeiro é relativo à garantia da ampla defesa, sendo importante que se regule de forma específica o procedimento e os prazos para (i) a citação da empresa após a apresentação do relatório; (ii) a apresentação de justificativas a irregularidades constatadas; e (iii) o acolhimento ou a rejeição dessas justificativas.

O segundo ponto de atenção diz respeito à divulgação dos valores salariais, porque há uma divergência entre o texto da norma e a manifestação formal do poder público nos autos do processo. É preciso que sobrevenha alteração do Decreto, Portaria e IN, retirando os valores de salários das informações do relatório, ou que, em respeito a norma, os relatórios sejam publicados como manda a lei, e, após a decisão do Supremo Tribunal Federal, sejam feitos os eventuais ajustes necessários.

Em todos os outros dispositivos, a lei preserva sua constitucionalidade e instrumentaliza o direito à igualdade salarial.

## CAPÍTULO 2 - EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

Feitas as ponderações sobre a desigualdade salarial de gênero e as políticas públicas e regulamentações existentes no Brasil sobre a transparência salarial, é essencial ampliar a análise para o contexto internacional. A compreensão do cenário mundial permite que se identifiquem abordagens eficazes e desafios enfrentados em diferentes contextos, ampliando a visão sobre as soluções para a questão. Neste capítulo, passa-se então a abordar as normas internacionais sobre transparência salarial.

Para fazer frente às evidentes desigualdades de gênero existentes, na última década, diversos países editaram normas para promover a transparência dos dados relativos à desigualdade salarial de gênero. Segundo dados da OIT (2022), até 2021, 21 países regulavam o assunto.

Quadro 5 – Países que regulavam a transparência salarial até 2021, por continente.

Europa	América	Oceania
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Áustria;</li> <li>2. Bélgica;</li> <li>3. Dinamarca;</li> <li>4. Finlândia;</li> <li>5. França;</li> <li>6. Alemanha;</li> <li>7. Irlanda;</li> <li>8. Islândia;</li> <li>9. Itália;</li> <li>10. Lituânia;</li> <li>11. Luxemburgo;</li> <li>12. Holanda;</li> <li>13. Noruega;</li> <li>14. Portugal;</li> <li>15. Espanha;</li> <li>16. Suécia;</li> <li>17. Suíça,</li> <li>18. Reino Unido.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Canadá;</li> <li>2. Chile;</li> <li>3. Estados Unidos da América.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Austrália.</li> </ol>

Fonte: OIT, 2022

Observa-se que o continente europeu concentra a maior parte dos países que até então haviam legislado sobre o tema – dezoito países. Por outro lado, ao olhar para as Américas, são apenas três. Esse cenário é replicado de forma similar no comportamento de blocos políticos regionais. Recentemente, por exemplo, a União Europeia recentemente adotou uma Diretiva que regula o tema; já nas Américas, o tema não foi tratado em nenhuma norma específica.

Diante desse contexto discrepante, optou-se pela análise da atuação de dois blocos políticos: a União Europeia e a Organização dos Estados Americanos.

Em primeiro lugar, porque estudar as experiências europeia e latinas é fundamental para compreender o contexto em que se insere a recente legislação brasileira sobre o assunto. Em segundo, em razão das características específicas de cada bloco. A escolha pela UE deu-se em razão da qualidade e abrangência de sua diretiva sobre o tema, que não só influencia políticas internas dos países membros, mas também serve de modelo para legislações em outras partes do mundo. Já a OEA foi escolhida por ser uma organização regional da qual o Brasil faz parte. Nesse sentido, a análise de sua atuação é relevante para compreender o cenário latino-americano de forma geral, bem como a posição ocupada pelo Brasil.

## 2.1. União Europeia

Desde a década de 70, a União Europeia tem uma vasta e minuciosa legislação sobre igualdade salarial de gênero.

Quadro 6 - Diretivas Europeias sobre temas relativos à equidade de gênero.

ANO	NORMA	ASSUNTO
1975	Diretiva 75/117	Aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos (União Europeia, 1975)
1976	Diretiva 76/207	Concretização do direito à igualdade de gênero no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (União Europeia, 1976)
1986	Diretiva 86/378	Aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de seguridade social (União Europeia, 1986)
1997	Diretiva 97/80	Ônus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo (União Europeia, 1997)

Fonte: elaborado pela autora.

Diante da diversidade de normas, foi editada em 2006 a Diretiva 2006/54 para alterar algumas disposições das normas acima referidas e reunir “num único texto as principais disposições existentes neste domínio, assim como certos desenvolvimentos decorrentes da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias” (União Europeia, 2006, p.

1). A norma trouxe conceitos importantes, como discriminação direta e indireta, e tratou da proibição de discriminação em razão do gênero:

Artigo 4.o

Proibição da discriminação

Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, directa ou indirecta, em razão do sexo. Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema basear-se-á em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e será estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo. (União Europeia, 2006, p. 5)

Quase duas décadas depois, sobreveio a Diretiva 2023/970, “para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação”. Nos considerandos do texto, apontou-se a insuficiência dos dispositivos da Diretiva de 2006:

a falta de transparência dos sistemas de remuneração, a insegurança jurídica sobre o conceito de «trabalho de valor igual» e os entraves processuais enfrentados pelas vítimas de discriminação prejudicam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Os trabalhadores não dispõem das informações necessárias para exercer, com êxito, os seus direitos em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente informações sobre os níveis de remuneração das categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual. (União Europeia, 2023, p. 2)

Além disso, foram mencionados os impactos desproporcionais da pandemia de Covid-19 sobre as mulheres e as profissões por elas majoritariamente ocupadas, o que, como consequência, agravará as diferenças salariais em função do gênero:

As consequências económicas e sociais da pandemia de COVID-19 estão a ter um impacto desproporcionadamente negativo nas mulheres e na igualdade de género, e as perdas de postos de trabalho concentraram-se muitas vezes em setores mal remunerados e em que predominam as mulheres. A pandemia de COVID-19 colocou em evidência a subvalorização persistente e estrutural de trabalhos predominantemente realizados por mulheres e demonstrou o elevado valor socioeconómico do trabalho das mulheres nos serviços de primeira linha, tais como os cuidados de saúde, os serviços de limpeza, o acolhimento de crianças, a assistência social e a prestação de cuidados a idosos e outros adultos dependentes em instituições de acolhimento, que contrasta fortemente com a baixa visibilidade e o pouco reconhecimento deste trabalho.

Por conseguinte, os efeitos da pandemia de COVID-19 agravarão ainda mais as desigualdades de género e as disparidades remuneratórias em função do género, a menos que a resposta de recuperação seja sensível às questões de género. Essas consequências tornaram ainda mais premente a resolução do problema da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. O reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração através de novas medidas é particularmente importante para garantir que os progressos alcançados no sentido da eliminação das disparidades remuneratórias não sejam comprometidos. (União Europeia, 2023, p. 3)

Diante desse contexto, a nova Diretiva trouxe mecanismos mais minuciosos para garantir a transparência salarial. O principal mecanismo está nos artigos 7º e 9º. Em primeiro lugar, o artigo 7º, nº 1, determina que os trabalhadores “têm direito a solicitar e receber por escrito (...) informações sobre o respectivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual ao seu”. Essa solicitação e o recebimento das informações podem ser intermediados por representantes dos trabalhadores ou por organismos de promoção da igualdade. O envio das informações deve acontecer em até dois meses, a contar da data do pedido.

Além disso, os trabalhadores podem solicitar esclarecimentos ou a concessão de informações pormenorizadas, caso as informações inicialmente enviadas sejam incorretas ou incompletas (artigo 7º, nº 2). Paralelamente, o empregador é obrigado a “informar anualmente todos os trabalhadores do direito que lhes assiste de receberem as informações referidas no n.º 1 e dos passos que devem seguir para exercer esse direito” (artigo 7º, nº 3).

Há também, paradoxalmente, uma limitação e uma garantia ao uso das informações. O art 7º, n. 5, dispõe que é vedado qualquer impedimento ao trabalhador “de revelar a sua remuneração com a finalidade de garantir a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração”, bem como quaisquer cláusulas contratuais que impeçam os trabalhadores de “divulgar informações sobre sua remuneração”. Por outro lado, o art. 7º, nº 6, determina que as informações obtidas pelos trabalhadores só podem ser utilizadas para o exercício do direito à igualdade remuneratória.

A norma protege também os candidatos a empregos, que têm direito a receber “A remuneração inicial ou o seu intervalo, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, para o posto de trabalho a que se candidata” (art. 5º, nº 1, a). Essas informações podem ser fornecidas de diversas maneiras, contanto que “assegurem uma negociação informada e transparente sobre a remuneração” (art. 5º, nº 1, a).

Além disso, a norma avança e obriga os empregadores a (i) abster-se de inquirir candidatos sobre histórico remuneratório; a (ii) comprometer-se com a neutralidade em termos de gênero nas ofertas de vagas e na denominação de cargos; e a (iii) garantir que os processos seletivos sejam conduzidos de forma não discriminatória. Ve-se, portanto, que nesse ponto a norma europeia é mais protetiva que a brasileira – que não traz nenhuma dessas garantias aos candidatos de emprego.

Ainda sobre o tema da transparência, a Diretiva, art. 9º, prevê a obrigação dos empregadores de fornecer determinadas informações aos Estados-membros:

1. Os Estados-Membros devem assegurar que os empregadores prestam as seguintes informações relativas à sua organização, em conformidade com o presente artigo:
  - a) A disparidade remuneratória em função do género;
  - b) A disparidade remuneratória em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
  - c) A disparidade remuneratória mediana em função do género;
  - d) A disparidade remuneratória mediana em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
  - e) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
  - f) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração;
  - g) A disparidade remuneratória em função do género entre trabalhadores por categorias de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis

No entanto, conforme o texto do mesmo artigo, o fornecimento dessas informações só se dará a partir de, pelo menos, 2027:

2. Os empregadores que empreguem 250 trabalhadores ou mais devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, todos os anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior.
3. Os empregadores que empreguem entre 150 e 249 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior.
4. Os empregadores que empreguem entre 100 e 149 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2031 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.º 1 em relação ao ano civil anterior.

Se comparada ao Brasil, aqui a Europa é mais protetiva em alguns pontos e menos em outros. A diretiva europeia prevê uma menor frequência de coleta e fornecimento de dados – trienalmente –, em contraste com a frequência semestral prevista pelo Brasil (2023a). No entanto, a diretiva europeia traz expressamente o período-base das informações – sempre em relação ao ano civil anterior. Já a legislação brasileira não faz nenhuma previsão similar, ponto que foi levantado na ADI 7612 (FIEMG, 2024).

A coleta das informações é obrigatória aos empregadores com mais de 100 empregados e facultativa àqueles com menos de 100, sendo que os Estados-membros podem, pela via do direito nacional, prever a obrigatoriedade, mesmo para essa última categoria. As informações compiladas serão obrigatoriamente publicadas ou pelos organismos de acompanhamento designados (artigo 29, nº 2, c) ou pelo próprio Estado membro (artigo 9, nº 8).

O empregador tem obrigatoriedade de fornecer essas mesmas informações (i) de forma ativa aos seus trabalhadores e aos representantes e (ii) mediante pedido à inspeção do trabalho

e ao organismo de promoção da igualdade (artigo 9º, nº 9). Os trabalhadores podem, ainda, solicitar informações adicionais ou esclarecimentos, “incluindo explicações sobre eventuais diferenças de remuneração em função do género” (artigo 9º, nº 10). Caso não haja um fundamento razoável e neutro em termos de género, os empregadores, junto aos representantes dos trabalhadores, a inspeção do trabalho e/ou o organismo de promoção da igualdade, devem corrigir a situação (artigo 9º, nº 10).

Caso haja uma diferença percentual injustificada e não corrigida em seis meses, maior ou igual a 5% em qualquer categoria, os empregadores estarão obrigados a realizar uma “avaliação conjunta das remunerações” junto aos representantes de trabalhadores. Conforme o artigo 10, nº 2, esse avaliação consiste em

identificar, corrigir e prevenir diferenças de remuneração entre trabalhadores femininos e masculinos que não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, e deve incluir os seguintes elementos:

- a) Uma análise da proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada categoria de trabalhadores;
- b) Informações sobre os níveis de remuneração médios dos trabalhadores femininos e masculinos e sobre as componentes complementares ou variáveis para cada categoria de trabalhadores;
- c) As eventuais diferenças nos níveis de remuneração médios entre os trabalhadores femininos e masculinos em cada categoria de trabalhadores;
- d) Os motivos dessas diferenças nos níveis de remuneração médios, com base em critérios objetivos e neutros em termos de género, se os houver, estabelecidos conjuntamente pelos representantes dos trabalhadores e pelo empregador;
- e) A percentagem de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiaram de um aumento da sua remuneração após o seu regresso de licença de maternidade, licença de paternidade, licença parental ou licença de cuidador, se esse aumento tiver ocorrido na categoria de trabalhadores relevante durante o período em que a licença foi gozada;
- f) As medidas a adotar para corrigir as diferenças de remuneração, quando as mesmas não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em termos de género;
- g) Uma avaliação da eficácia das medidas constantes de anteriores avaliações conjuntas das remunerações.

De forma similar ao compilado de informações sobre disparidades remuneratórias, essa avaliação deve ser disponibilizada de forma ativa aos trabalhadores e representantes e, mediante pedido, à inspeção do trabalho e ao organismo de promoção da igualdade (artigo 10º, nº 3). Ao adotar as medidas corretivas, o empregador será acompanhado pelos representantes dos trabalhadores e, eventualmente, pela inspeção do trabalho e/ou organização de promoção da igualdade (artigo 10º, nº 4). Essa previsão é bastante similar à obrigatoriedade da elaboração de um plano de ação, prevista na legislação brasileira. As normas divergem apenas quanto à tolerância ou não de determinado percentual – que no Brasil não existe, e na UE é de 5 pontos percentuais.

Por fim, esses dados devem ser acompanhados por um organismo de acompanhamento, designado por cada Estado-membro. Além dessa atribuição, os organismos de acompanhamento devem sensibilizar as empresas sobre a matéria e analisar as informações coletadas para compreender as causas das desigualdades salariais e para buscar outros meios para reduzir as diferenças (artigo 29, nº 3).

## **2.2. Organização dos Estados Americanos**

Paralelamente, no contexto sulamericano, buscou-se o posicionamento normativo da Organização dos Estados Americanos (OEA) quanto ao assunto da transparência salarial. Para tanto, fez-se (i) busca, no site da OEA, por documentos – ou seja, textos fundacionais, tratados, protocolos e acordos, normativas, atas, comunicados presidenciais e declarações presidenciais – com a combinação das palavras chave “mulheres”, “gênero”, “trabalho”, “remuneração”, e “igualdade salarial”, (ii) a análise do site da OEA, em especial nas abas temáticas relacionadas a trabalho e gênero, e (iii) busca em portais virtuais de publicações acadêmicas<sup>2</sup>, com a combinação das palavras chave “mulheres”, “gênero”, “trabalho”, “remuneração”, “igualdade salarial” e “OEA”, “sul global”, “américa do sul” ou “américa latina”, por publicações potencialmente relevantes a esse trabalho.

Em primeiro lugar, é importante destacar o pioneirismo da OEA em temas de igualdade de gênero. Desde sua criação, com a Carta da Organização dos Estados Americanos em 1937, faz-se menção ao princípio da igualdade, a partir do qual “todos os seres humanos, sem distinção de raça, sexo, nacionalidade, credo ou condição social, têm direito ao bem-estar material e a seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, dignidade, igualdade de oportunidades e segurança econômica” (art. 45, a).

Além disso, a Organização dispõe de diferentes instâncias institucionais voltadas ao progresso da igualdade de gênero. Segundo o organograma, tem-se o seguinte:

---

<sup>2</sup> Portal de Periódicos da CAPES, SciELO e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)



Interamericano, relativas às garantias de liberdade sindical, sua relação com os demais direitos e sua aplicação sob a perspectiva de gênero”. No pedido, a Comissão ressalta a discrepância entre a quantidade de mulheres no total da população e no total de sua participação na massa de receitas monetárias:

De uma perspectiva de igualdade de gênero, deve-se levar em conta que as mulheres constituem aproximadamente 51% da população total e só têm acesso a 38% da massa de receitas monetárias que as pessoas geram e percebem, correspondendo os restantes 62% aos homens. A CIDH salientou que as mulheres sofrem diferentes formas de discriminação, tanto na lei como na prática, com relação ao acesso a recursos econômicos e seu controle; e à distribuição e controle desses recursos no interior da família e fora do domicílio; e que continuam enfrentando obstáculos para adquirir os meios para obter esses recursos, situação particularmente grave no âmbito do trabalho. A CIDH também identificou alguns temas de preocupação que afetam as mulheres nesse âmbito, entre os quais situam-se a **diferença salarial**, o trabalho não remunerado, o assédio e a segregação ocupacional. (CORTE IDH, 2019, p. 1)

Apesar disso, a busca sobre normas específicas que regulam o tema não retornou resultados. A OEA não dispõe de nenhuma normativa que trate do tema de maneira específica. Há apenas previsões mais genéricas, em normas esparsas, sobre a necessidade de garantir igualdade de condições laborais entre homens e mulheres. Como exemplo, pode-se mencionar o Programa Interamericano sobre a Promoção dos Direitos Humanos da Mulher e da Equidade e Igualdade de Gênero, aprovada em junho de 2000, segundo a qual é recomendado aos Estados “promover políticas destinadas a assegurar igual pagamento por igual trabalho entre mulheres e homens, bem como igual pagamento por trabalho de igual valor” (OEA, 2000)

Por fim, na busca em portais virtuais de publicações acadêmicas, também não houve resultados relevantes. Nenhuma das publicações encontradas na busca trata da (nem remete à) atuação da OEA no tema da igualdade salarial e mecanismos de transparência para tanto.

Observa-se, dessa forma, que, ainda que a OEA tenha sido pioneira ao tratar de temas de igualdade de gênero, o tema específico de igualdade e transparência salarial não ganhou protagonismo nas pautas da Organização. Essa conclusão é fortalecida ao se observar a inexistência de normas que tratem do assunto de forma específica, na contramão do cenário europeu. Além disso, as poucas menções recentes ao tema foram feitas unicamente pela Comissão Interamericana. Todas as outras estruturas da OEA, como as Conferências Especializadas e os Organismos Temáticos não tratam do tema de forma específica.

Diante desse cenário, pode-se dizer que o Brasil exerce um papel de pioneirismo sobre o assunto entre os países da Organização, já que é um dos dois membros, junto ao Chile, que estabelece normas de transparência salarial.

Ainda, a legislação brasileira é a precursora de regras gerais de transparência salarial de gênero ao setor privado. A legislação chilena, instituída em 2015 e modificada em 2021, consiste em uma norma da Comissão para o Mercado Financeiro, que obriga as empresas por ela supervisionadas a informarem – mas não necessariamente publicizarem – o número total de trabalhadores de cada sexo e a proporção de diferença salarial, por tipo de cargo, responsabilidade e função desempenhada, dos executivos e dos trabalhadores relativamente aos executivos e aos trabalhadores (Chile, 2021). Ou seja, é uma norma restrita quanto aos sujeitos obrigados e quanto à circulação de informação.

Dessa forma, tem-se que o Brasil encontra-se em uma posição privilegiada, porque tem a legislação mais atualizada, protetiva e completa. E, na hipótese de a legislação ser julgada constitucional, pode liderar as iniciativas sul-americanas em prol da igualdade salarial e seus mecanismos de transparência.

### **2.3. Balanço das experiências**

Comparando as experiências europeia e americana, observa-se um grande contraste. A União Europeia trata do assunto há mais tempo e o regula de forma mais minuciosa. De forma oposta, a OEA, apesar de reconhecer a necessidade de políticas em prol da equidade de gênero, ainda não instituiu nenhuma política específica sobre o tema da igualdade salarial.

Como mencionado, as causas para essa diferença são diversas, em especial diante das características que diferenciam cada um dos blocos. Ainda assim, é possível afirmar que o Brasil, ao instituir a Lei da Igualdade Salarial, demonstrou uma conduta similar à conduta que vem sendo adotada pelos países europeus. Paralelamente, encontra-se numa posição privilegiada nas américas, ao ser um dos primeiros países a estipular e aplicar a política de transparência.

### **CAPÍTULO 3 - GÊNERO: UMA REALIDADE SOCIAL E JURÍDICA**

Nos capítulos anteriores, viu-se a política brasileira, a política europeia e a falta de política na comunidade americana. Com fundamento nas considerações feitas, já se pode analisar a real extensão da desigualdade salarial entre homens e mulheres, a partir de dados estatísticos. A interpretação desses dados fornece base para entender os motivos pelos quais a desigualdade persiste, apesar das referidas políticas, e quais fatores contribuem para sua manutenção.

O gênero, entendido enquanto construção social, é uma noção fundamental para a organização da sociedade. Nas palavras de Susan Okin (2008, p. 318), as teóricas feministas sustentam que a noção de gênero esteve “universalmente presente nas sociedades humanas, mas (...) é sujeita a mudanças, com o passar do tempo, porque resulta de um número de fatores complexos”.

A desigualdade de gêneros comunga de um caminho similar. Trata-se de um fenômeno presente em diversas sociedades e períodos, mas que “tem tido formas diferentes e tem sido afetada por vários fatores causais em momentos e contextos sociais diversos” (Okin, 2008, p. 319). Na tentativa de encontrar quais são esses fatores, Scott apresenta quatro apontamentos: (i) a representação da mulher nas simbologias, mitos e cultura; (ii) o desdobramento normativo desses símbolos, “expresso em doutrinas religiosas, educacionais, científicas, legais e políticas que categoricamente fixam a “oposição binária” de macho e fêmea, masculino e feminino”; (iii) as instituições sociais, como o ambiente doméstico, arena política e mercado de trabalho; e (iv) “a reprodução psicológica do gênero na formação da identidade subjetiva dos indivíduos” (Scott, 1986, p. 1067-1069 apud Okin, 2008, p. 319)

Para o presente trabalho, que se propõe a analisar a política brasileira para redução das desigualdades salariais, a análise do fator “instituições sociais” ganha especial relevância. Ao aprofundar sobre o tema, Okin (2008, p. 320), traz provocações fundamentais, que guiam a compreensão acerca da experiência da mulher no mercado de trabalho:

Nós não podemos entender as esferas “públicas” – o estado do mundo do trabalho ou do mercado – sem levar em conta o fato de que são generificadas, o fato de que foram construídas sob a afirmação da superioridade e da dominação masculinas e de que elas pressupõem a responsabilidade feminina pela esfera doméstica. É preciso perguntar: as práticas nos locais de trabalho, no mercado ou no parlamento seriam as mesmas se elas tivessem se desenvolvido pressupondo que seus participantes teriam de acomodar-se às necessidades de dar à luz, educar um filho, e às responsabilidades da vida doméstica? As políticas e seus resultados seriam os mesmos se aqueles que nelas estão engajados fossem pessoas que também tivessem responsabilidades cotidianas significativas voltadas para os cuidados dos outros, ao invés de serem aqueles que menos probabilidade têm, em toda a sociedade, de ter essa experiência?

Assim, tem-se como ponto de partida a compreensão de que noções de gênero são fundamentais à construção do mercado de trabalho e, em consequência, marcam singularmente a experiência da mulher trabalhadora.

### 3.1. Aspectos jurídicos

Historicamente, a experiência de gênero é atravessada pelo direito, utilizado ora para legitimar o apagamento das pautas das mulheres trabalhadoras ou a violação de seus direitos, ora para prever normas abstratas ou políticas concretas protetivas.

No cenário internacional, têm maior proeminência as normas protetivas. Especificamente, a Organização Internacional do Trabalho, há pelo menos quatro décadas vêm exercendo um importante papel nas normas que garantem a igualdade salarial. Há três normas de destaque sobre o tema.

Quadro 7 – Convenções da OIT sobre igualdade salarial

CONVENÇÃO	INCORPORAÇÃO À ORDEM BRASILEIRA	PREVISÃO
Convenção n° 100, sobre igualdade de remuneração	Decreto n° 41.721/1957, posteriormente consolidado no Decreto n° 10.088/2019	Art. 2º. 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. (Brasil, 2019)
Convenção n° 111, sobre Discriminação em matéria de emprego e profissão	Decreto n° 62.150/1968, posteriormente consolidado no Decreto n° 10.088/2019	Art. 2º Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontrar em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (Brasil, 2019)
Convenção n° 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos:	Ainda não internalizada. Análise submetida à Câmara dos Deputados, conforme Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais n. 85/2023.	Art. 3º 1. A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus Objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem

Trabalhadores com Responsabilidades Familiares		ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem Serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades Profissionais e familiares (Câmara dos Deputados, 2023)
--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora.

Já no direito brasileiro, mesmo diante de compromissos internacionais protetivos, ainda recentemente a mulher era relegada a uma posição de subalternidade. A mulher não encontrou, em nenhum momento da história recente, condições históricas para garantir de forma plena a sua autonomia. O “Estatuto da Mulher Casada” (Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962) é um bom exemplo disso. O Estatuto alterou dispositivos do Código Civil para garantir maior poder decisório à mulher, que então era obrigada a se submeter aos comandos do marido.

Se, por um lado, a lei garantiu importantes avanços, por outro manteve quase intactas as previsões que mantinham a mulher em posição de desvalorização, tanto no ambiente profissional quanto no familiar. Por exemplo, segundo o Estatuto, enquanto o marido era o chefe da sociedade conjugal e detentor do poder pátrio, a mulher exercia função colaborativa (artigos 233 e 380). Ainda, com o Estatuto, o Código Civil passou a estabelecer que “a mulher assume, com o casamento, os apelidos do marido e a condição de sua companheira, consorte e colaboradora dos encargos da família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta” (art. 240). Por mais que a redação soe como um progresso, é preciso lembrar que nunca houve tamanha regulação detalhada quanto ao papel do homem. A categoria masculina era, na verdade, utilizada de forma pretensamente universal como sinônimo de pessoa.

Além disso, o Estatuto também manteve algumas hipóteses em que o marido poderia administrar os bens da esposa, mesmo que fruto de seu trabalho.

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (arts. 240, 247 e 251).

Compete-lhe: (...)

II - a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher que ao marido incumbir administrar, em virtude do regime matrimonial adotado, ou de pacto, antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I e 311);

(...)

Art. 246. A mulher que exercer profissão lucrativa, distinta da do marido terá direito de praticar todos os atos inerentes ao seu exercício e a sua defesa. O produto do seu trabalho assim auferido, e os bens com êle adquiridos, constituem, salvo estipulação diversa em pacto antenupcial, bens reservados, dos quais poderá dispor livremente com observância, porém, do preceituado na parte final do art. 240 e nos ns. II e III, do artigo 242.

(...)

Art. 240. A mulher assume, com o casamento, os apelidos do marido e a condição de sua companheira, consorte e colaboradora dos encargos da família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta.

(...)

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251):

I - praticar os atos que este não poderia sem consentimento da mulher (art. 235);

II - Alienar ou gravar de ônus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens (arts. 263, ns. II, III e VIII, 269, 275 e 310);

III - Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem;

IV - Contrair obrigações que possam importar em alheação de bens do casal".  
(Brasil, 1962)

Em outras palavras, o ordenamento impunha uma série de entraves à gestão do patrimônio pela mulher. As mulheres trabalhavam, auferiam sua própria renda, mas sequer tinham a autonomia para geri-la.

Dessa maneira, a desvalorização da mulher tradicionalmente se perpetua, já que, mesmo na oportunidade de avançar e viabilizar os direitos, o poder legislativo opta por seguir conferindo às mulheres um tratamento jurídico desfavorável, tanto pela imposição de óbices à sua liberdade e gestão patrimonial, quanto pelo uso de expressões que fazem referência a mulher como dependente e inferior, atribuindo a ela um papel de mero auxílio, quase como um anexo de seu marido, mas nunca de liderança e poder:

O desenho institucional que regula o mercado de trabalho e, especificamente, o trabalho da mulher, também integra o quadro de explicações para a desigualdade salarial de gênero.

(...) uma farta legislação que vedava o acesso da mulher a trabalhos em locais perigosos e insalubres, trabalho noturno, horas extras, construção civil etc., a despeito de denotar finalidades nobres, teve potencial discriminatório na medida em que reduziu as perspectivas de trabalho das mulheres e reforçou a divisão sexual de atividades laborais (Rodrigues, F. 2023, p. 7).

A mulher estava, então, submetida a uma situação de controle tanto no plano abstrato, pelas normas, quanto no plano prático, pela existência efetiva da dominação patriarcal e suas consequências materiais. Esses planos comunicam-se, alimentam-se mutuamente e perpetuam a desvalorização da figura da mulher: a sociedade produz a norma e a norma reproduz determinada ideia na sociedade. Há, assim, a garantia jurídica da perpetuação da ideologia do patriarcado, que retroalimenta as associações entre mulheres e inferioridade.

No Brasil, foi a ordem constitucional o ramo fundamental do direito em que se tentou trazer a proteção às mulheres e, em especial, à igualdade de gênero no mercado de trabalho. A Constituição de 1934 foi a primeira a estabelecer a igualdade perante a lei, sem privilégios nem distinções “por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéas políticas” (art. 113, “1”), e a proibição da diferença

de salário “para um mesmo trabalho”, em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (art. 121, §1º, a).

Essa proibição foi suprimida na Constituição de 1937, mas replicada em todas as outras Constituições posteriores, bem como ratificada e detalhada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 1943).

Quadro 8 – A igualdade salarial no direito brasileiro

Norma	Redação
Constituição de 1934	<p>Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses economicos do paiz.</p> <p>§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:</p> <p>a) proibição de diferença de salario para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; (Brasil, 1934)</p>
Constituição de 1937	<p>Estipula os preceitos a serem observados pela legislação do trabalho, mas não elenca entre eles a proibição de diferenciação salarial. Além disso, o dispositivo foi posteriormente suspenso.</p> <p>Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (Suspenso pelo Decreto nº 10.358, de 1942)</p> <p>(...)</p> <p>b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;</p> <p>c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa; (Brasil, 1937)</p>
Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.	<p>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo.</p> <p>§ 1º 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 tempo de serviço não for superior a dois anos. (Brasil, 1943)</p>
Constituição de 1946	<p>Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:</p> <p>(...) II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; (Brasil, 1946)</p>
Constituição de 1967	<p>Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei,</p>

	visem à melhoria, de sua condição social: (...) III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; (Brasil, 1967)
Emenda Constitucional nº 1, de 1969	Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: (...) III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; (Brasil, 1969)
Constituição de 1988	Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (Brasil, 1988)

Fonte: Elaborado pela autora.

A previsão na Constituição de 1988 insere o direito à igualdade salarial no título II, elevando-o, assim, ao status de garantia fundamental. Esse direito, junto às normas protetivas do salário (art. 7º IV, VI, VII e VIII), ganha, assim, contornos inéditos na legislação brasileira:

Na Constituição de 1988, há mais de um inciso no artigo 7º que traz a proteção ao salário. São os incisos IV a X, XXX e XXXI; o primeiro conjunto traz a garantia da existência de salário, sua irredutibilidade e exigência de valor mínimo a ser pago que garanta o poder aquisitivo do/a trabalhador/a, enquanto os outros dois incisos trazem a não discriminação no tocante ao salário, em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, ou se é pessoa com deficiência. A CLT já trazia em seu texto de 1943 a proibição da discriminação salarial em função do sexo, o que foi mantido e ampliado pela Constituição de 1946 e consolidado da forma mais plena com a Constituição de 1988. A primeira trazia a proibição de discriminação salarial em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; os motivos nacionalidade e idade foram suprimidos pelas Constituições outorgadas no período de ditadura militar, mas foi acrescentado o motivo cor, com ineditismo somente no âmbito constitucional – a discriminação por motivo 1951.30 de cor ou raça já constava como contravenção penal desde 1951. (DELGADO, 2017, p. 90 apud RODRIGUES, L. 2018, p. 18-19)

O detalhamento da regra, trazido pela CLT, é ainda hoje o dispositivo que protege a igualdade salarial de gênero. A redação foi alterada três vezes, mas em todas elas foi mantida a diferenciação do salário em razão do gênero:

Quadro 9 – Alterações do artigo 461 da CLT

LEI	DATA	REDAÇÃO
Texto original – CLT – Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943	1943	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo. § 1º 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 tempo de serviço não for superior a dois anos.

CLT, com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952	1952	Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. § 1º - 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 tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.
CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017	2017	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. § 1º 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 tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Fonte: Elaborado pela autora.

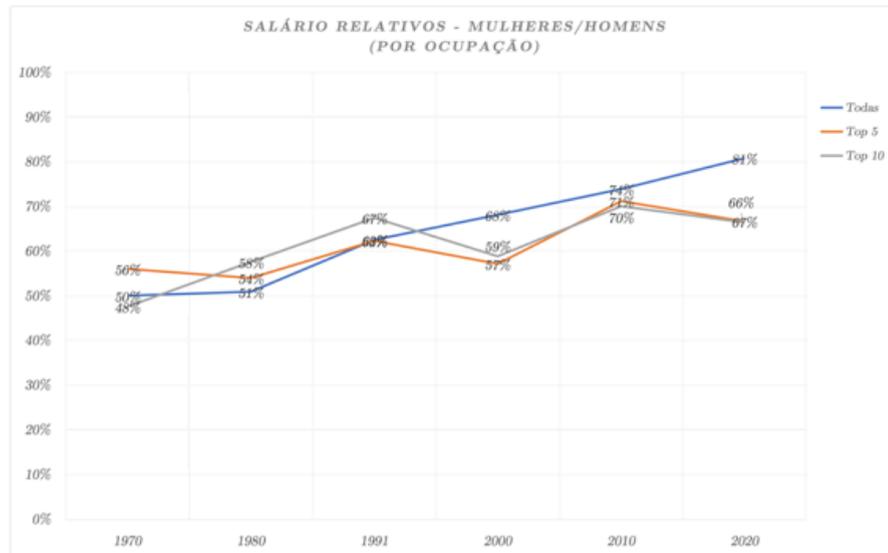
### 3.2. Realidade material

Apesar do avanço legislativo sobre a matéria, ao analisar a realidade material das mulheres no mercado de trabalho, observa-se um contraste com a proteção formal estabelecida nas normas jurídicas. A presença das mulheres nesse cenário é marcada pela notável diferença de rendimentos percebidos, há pelo menos 50 anos.

Os dados produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística retratam bem essa diferença. É importante destacar que esses dados não dizem respeito a diferenças salariais por trabalho de igual valor, mas sim à razão dos rendimentos médios recebidos entre homens e mulheres. Ainda assim, trata-se de dados relevantes para a compreensão do panorama geral das diferenças percebidas na distribuição de riqueza em função do gênero.

O gráfico abaixo consiste numa comparação dos dados censitários, coletados a cada década no Brasil. Os dados consideram “mulheres entre 25 e 55 anos vivendo em áreas urbanas e trabalhando em tempo integral”. Além disso, “a linha azul indica a remuneração relativa das mulheres em todas as ocupações da economia, a laranja a remuneração relativa nas 5 ocupações com os maiores salários e a linha cinza a remuneração relativa das mulheres nas 10 ocupações com maiores salários.” (RACHTER, 2021)

Figura 2 – Evolução dos salários relativos entre mulheres e homens por ocupação de 1970 a 2020



Fonte: IBGE, 1970, 1980, 1991, 2000, 2010, 2020 apud RACHTER, 2021.

O gráfico evidencia mais uma vez a dificuldade de forjar condições históricas para garantir a igualdade entre os gêneros. A construção da igualdade salarial não evoluiu de forma homogênea ao longo da história.

Analisando a remuneração em todas as ocupações, houve substantiva redução da desigualdade salarial. Em 1970, a diferença entre os rendimentos de mulheres e homens era de 50%, enquanto em 2020 era 19%, representando uma redução de 30 pontos percentuais em termos de diferença salarial. No entanto, não houve avanço correspondente na diferença salarial das categorias profissionais de maiores salários. Nas 10 categorias mais bem remuneradas, a diferença salarial em 1970 era de 52%, versus 33% em 2020, um avanço de apenas 20 pontos percentuais.

De forma similar, na análise de todas as categorias, a cada década reduz-se a diferença salarial. Já na análise do “top 5” e do “top10” observa-se uma descontinuidade de avanços. Nas 10 categorias mais bem remuneradas, houve avanço entre 1970 e 1991, e entre 2000 e 2010, mas retrocesso entre 1991 e 2000 e 2010 e 2020. Nas 5 mais bem remuneradas, há mais instabilidade, com avanços invariavelmente seguidos por retrocessos. Os retrocessos da década de 2000 e 2020 são especialmente preocupantes. Em 2000, por exemplo, o nível de diferença era próximo ao de 1980.

Esse perfil de variação nas categorias mais bem remuneradas poderia sugerir que o mercado de trabalho ainda é marcado pela desvalorização da figura da mulher, que não é vista como apta a ocupar posições de maior prestígio e remuneração. Relembre-se, também, que até

2002 as mulheres casadas tinham pouca autonomia para gerir seu próprio patrimônio. Esse fato pode explicar parcialmente o pouco avanço nas categorias profissionais acima mencionadas.

Esses dados também podem ser analisados numa janela temporal mais estrita. Para tanto, tem-se os dados da publicação denominada “Indicadores Sociais das mulheres no Brasil”, feita pelo IBGE:

Quadro 10 – Evolução da diferença de rendimento médio entre homens e mulheres entre 2016-2022

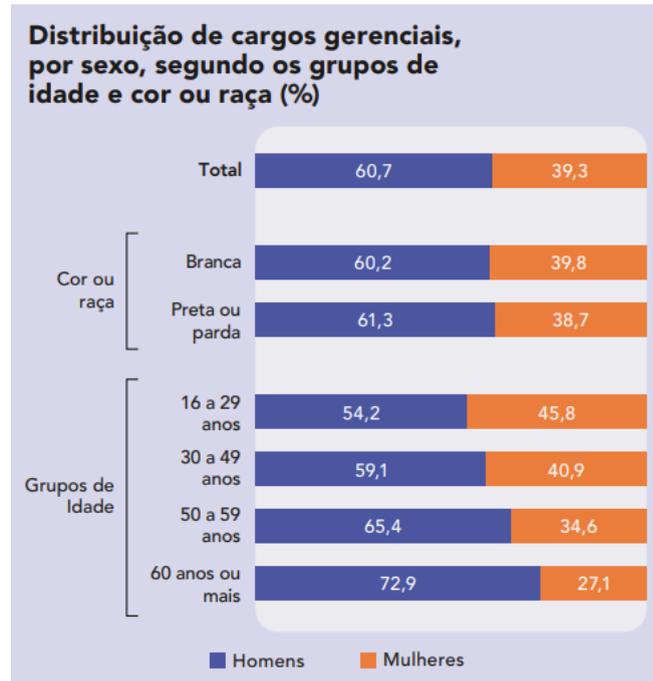
<b>Publicação</b>	<b>Período de referência dos dados</b>	<b>Rendimento médio de mulheres</b>	<b>Rendimento médio de homens</b>	<b>Diferença percentual</b>
Indicadores Sociais das mulheres no Brasil, 1ª edição (IBGE, 2018)	Dados de 2016	R\$1.764	R\$2.306	23,5%.
Indicadores Sociais das mulheres no Brasil, 2ª edição (IBGE, 2021)	Dados de 2019	R\$1.985	R\$2.555	22,3%
Indicadores Sociais das mulheres no Brasil, 3ª edição (IBGE, 2024a)	Dados de 2022	R\$2.303	R\$2.920	21,1%

Fonte: IBGE, 2018, 2021, 2024a.

Vê-se, assim, que a diferença de rendimentos vem sendo perpetuada no Brasil. Como mencionado anteriormente, esses dados fazem referência não apenas a salários, mas sim a rendimentos de trabalhos e outras fontes – recebimento de aluguel, por exemplo.

Uma das razões que pode explicar a diferença do rendimento médio em função do gênero é a baixa presença das mulheres em cargos de liderança. A maior parte dos cargos gerenciais são ocupados por homens (60,7%) e, quando analisados os dados a partir de grupos de idade, quanto maior a idade, menor a presença das mulheres:

Figura 3 – Distribuição de cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%)



Fonte: IBGE, 2022, apud IBGE, 2024a.

O IBGE (2024a, p. 12) apontou o seguinte:

Quando se trata de ascender a posições de liderança, é possível observar que persistem as barreiras invisíveis na trajetória das mulheres no mercado de trabalho, como busca aferir o indicador CMIG 4.3 que aborda a inserção das mulheres em posições de liderança tanto no setor público – como, por exemplo, diretoras de órgãos governamentais – quanto no setor privado – como em cargos de diretoria ou gerenciais de empresas privadas. Trata-se de um indicador que (...) colabora com a compreensão de certas características do mercado de trabalho, como a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres. (...) Essa assimetria entre os gêneros se acentua ao longo da trajetória de vida da mulher, impactando em sua remuneração e aposentadoria.

Analisando conjuntamente os dados relativos à participação das mulheres em cada grupo de atividade econômica e o rendimento por elas percebido, tem-se que mesmo nos grupos de atividades econômicas com uma presença menos desigual de mulheres ou até com maior presença de mulheres, as mulheres têm rendimento médio menor. É o caso dos grupos K, L, M, P e Q (K - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados; L - Atividades imobiliárias; M - Atividades profissionais, científicas e técnicas; P - Educação; Q - Saúde humana e serviços sociais).

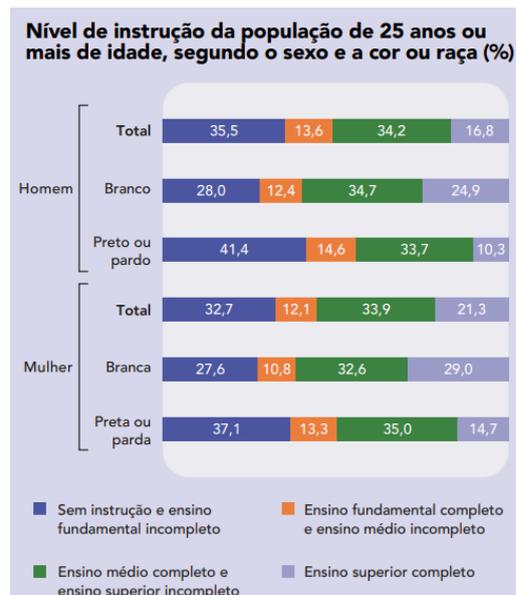
Figura 4 – Distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, rendimento médio do trabalho principal e razão de rendimento, por sexo, segundo os grupos de atividades econômicas

Grupos de atividades econômicas	Distribuição percentual das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (%)		Rendimento médio do trabalho principal das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (R\$)		Razão do rendimento (%)
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
<b>Total</b>	<b>60,7</b>	<b>39,3</b>	<b>8 378</b>	<b>6 600</b>	<b>78,8</b>
Seções da CNAE Domiciliar					
A - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	84,2	15,8	4 456	5 733	128,6
B,C,D - Indústrias extrativas; Indústrias de transformação; Eletricidade e gás	69,0	31,0	8 103	6 411	79,1
E - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	80,5	19,5	6 345	6 944	109,4
F - Construção	73,6	26,4	10 026	6 593	65,8
G - Comércio; Reparação de veículos automotores e motocicletas	65,1	34,9	6 007	5 936	98,8
H - Transporte, armazenagem e correio	79,0	21,0	10 419	5 333	51,2
J - Informação e comunicação	70,3	29,7	11 204	11 111	99,2
<b>K - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados</b>	<b>51,7</b>	<b>48,3</b>	<b>11 182</b>	<b>7 486</b>	67,0
<b>L - Atividades imobiliárias</b>	<b>54,7</b>	<b>45,3</b>	<b>10 202</b>	<b>6 377</b>	62,5
<b>M - Atividades profissionais, científicas e técnicas</b>	<b>46,1</b>	<b>53,9</b>	<b>8 718</b>	<b>6 547</b>	75,1
N - Atividades administrativas e serviços complementares	64,5	35,5	9 385	10 086	107,5
O - Administração pública, defesa e seguridade social	64,8	35,2	7 030	5 963	84,8
<b>P - Educação</b>	<b>30,6</b>	<b>69,4</b>	<b>7 145</b>	<b>5 647</b>	79,0
<b>Q - Saúde humana e serviços sociais</b>	<b>30,0</b>	<b>70,0</b>	<b>8 564</b>	<b>5 213</b>	60,9
I,R,S - Alojamento e alimentação; Artes, cultura, esporte e recreação; Outras atividades de serviços	62,6	37,4	5 534	5 358	96,8

Fonte: IBGE, 2022 apud IBGE, 2024a.

Além disso, mesmo quando mais escolarizadas, as mulheres seguem em desvantagem. Conforme aponta o IBGE (2024a, p. 6), “como consequência dos melhores resultados educacionais das mulheres em sua trajetória de escolarização, os dados disponíveis apontam que as mulheres residentes no Brasil são, em média, mais instruídas que os homens”:

Figura 5 – Nível de instrução da população de 25 anos ou mais de idade, segundo o sexo e a cor ou raça (%)



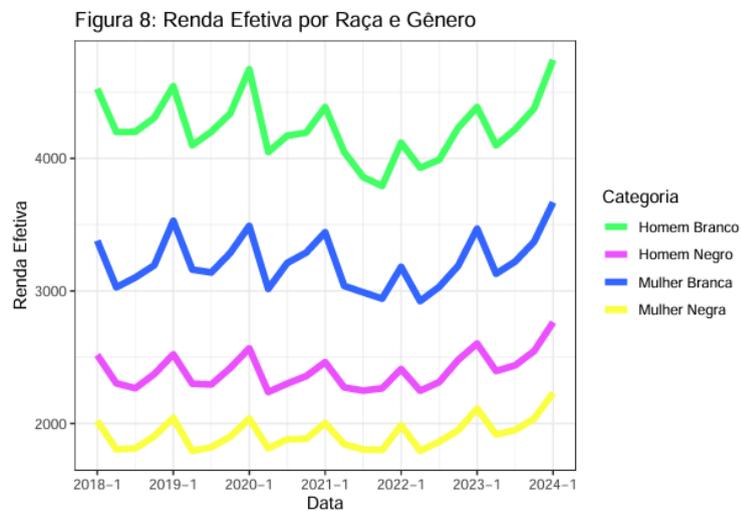
Fonte: IBGE, 2022, apud IBGE, 2024a.

Nesse sentido, os estudos sobre diferença salarial com perspectiva de gênero, como explica Fabiana Rodrigues (2023), “reiteradamente identificam fração das diferenças salariais

que não são explicadas pelas variáveis ligadas à produtividade do trabalho e a diferenças alocativas”.

É fundamental, ainda, fazer um apontamento quanto às abissais diferenças percebidas na análise dos dados desagregados por raça/cor. Segundo os dados do 1º trimestre de 2024 da PNAD contínua, que considera os rendimentos das categorias “homens brancos”, “mulheres brancas”, “homens negros” e “mulheres negras”, o maior contraste existente é entre homens brancos e mulheres negras (diferença de 52%) e homens negros e homens brancos (diferença de 41%). Além disso, as mulheres negras recebem 39% a menos que mulheres brancas.

Figura 6 – Renda efetiva por raça e gênero



Fonte: IBGE, 2024 apud MADE, 2024, p. 11.

Essa é uma demonstração de como se operacionaliza a divisão racial e sexual do trabalho. Como produto dessa interação, tem-se que a desigualdade salarial de gênero é em grande medida fundada na desigualdade de rendimento de mulheres negras versus qualquer outra categoria. Ainda, pode-se dizer que a desigualdade salarial foi reduzida ao analisar apenas categorias de gênero, mas persiste em altíssimos percentuais quando se consideram os dados relativos à raça.

O painel de dados agregados, produto da Lei da Igualdade Salarial, fornece informações que confirmam os dados do IBGE. Com base na RAIS de 2022, a razão da remuneração média de mulheres e homens é de 80,6%, o que representa uma desigualdade salarial de 19,4%. Desagregando esses dados, em todos os grandes grupos ocupacionais as mulheres recebem menos:

Quadro 11 - Diferença salarial entre homens e mulheres por grande grupo ocupacional

<b>Grande Grupo Ocupacional</b>	<b>Razão M/H Remuneração Média</b>	<b>Diferença salarial</b>
Dirigentes e Gerentes	74,8%	25,2%
Ocupações de nível superior	72,0%	28%
Técnicos/as de Nível Médio	66,8%	33,2%
Trabalhadores/as de Serviços Administrativos	78,5%	21,5%
Trabalhadores/as de Serviços Operacionais	63,9%	36%

Fonte: MTE, 2025.

A grande vantagem da Lei da Igualdade Salarial em termos de coleta de dados consiste no maior detalhamento das informações e no seu enfoque no âmbito do trabalho. O painel de dados agregados contém a remuneração média, o salário contratual médio e as informações desagregadas por raça, sexo, grande grupo ocupacional e unidade da federação. Esse detalhamento permite identificar padrões e desigualdades que, de outra forma, poderiam passar despercebidos.

Especialmente, a inclusão do grande grupo ocupacional no painel de dados permite ainda uma análise mais acurada, identificando setores ou profissões onde as disparidades salariais são mais pronunciadas. Esse é um dado mais específico, por exemplo, que os dados coletados pelo Censo e pela PNAD, que agrupam as informações em grupos mais genéricos – usualmente subgrupos de atividades econômicas. Isso é particularmente útil para direcionar esforços e recursos para áreas que necessitam de maior atenção do poder público.

Nesse contexto, a políticas de transparência salarial têm importante função no ambiente de trabalho, porque podem evidenciar desigualdades que de outra forma não seriam percebidas. Igualmente, no modelo brasileiro, pode ter impacto efetivo em termos probatórios, uma vez que os dados fornecidos podem ser utilizados como prova de eventual discriminação injustificada.

A coleta e sistematização desses dados é fundamental para expor as dinâmicas de gênero e raça no âmbito da remuneração. Os fenômenos associados à dinâmica de poder, como o fenômeno da desigualdade salarial, baseiam-se em encobrimentos. As classes dominantes detêm mais poder de dizer a verdade e, assim, negam a existência de qualquer discriminação e atribuem ao indivíduo a culpa pela desigualdade de acessos e oportunidades. As informações acima, porém, são capazes de desmanchar essa narrativa e evidenciar que o

problema não se encontra nos indivíduos, mas sim nas estruturas sociais que se fundamentam e se sustentam na subalternização de categorias sociais historicamente desvalorizadas.

### 3.3. Apontamentos para o futuro

Dessa maneira, as políticas públicas em prol da igualdade salarial devem considerar todos esses aspectos. Devem ser estabelecidos mecanismos que abordem tanto os aspectos de gênero, quanto os de raça, para garantir que a equidade salarial seja garantida a todas as mulheres, e não apenas às mulheres brancas.

A Lei da Igualdade Salarial trata da questão, ao prever a sistematização de “informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade” (Brasil, 2024a). Esse é um passo importante, porque a disponibilidade de informações auxilia na melhor compreensão da questão e pode funcionar como um mecanismo probatório, mas ainda há espaço para melhorias. Para o futuro, é importante desenhar políticas que não se limitem ao âmbito da informação e estabeleçam mecanismos que promovam a valorização, a presença e a justa remuneração das mulheres.

Também ao pensar em caminhos futuros, é preciso pensar de forma crítica na categoria de “trabalho de igual valor”, associada ao direito da igualdade salarial. De acordo com a CLT, esse conceito corresponde ao trabalho feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica. Cabe ao empregador ou, em eventual ação de equiparação salarial, ao Judiciário determinar num caso concreto se há trabalho de igual valor. No entanto, como se viu, durante todo o desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil e no mundo, a mulher ocupava posição jurídica e social de subalternidade e desvalorização. Dessa maneira, é possível imaginar que o conceito de trabalho de igual valor pode ser utilizado de forma a perpetuar as desigualdades, já que à mulher e ao seu trabalho sempre atribui-se a ideia de desvalor.

Outro ponto de atenção para o futuro da matéria é o impacto desproporcional da pandemia de covid-19 nas mulheres e, em especial, em mulheres negras. A forma da reconstrução da economia dos países será determinante para o avanço ou o retrocesso da pauta da igualdade. A União Europeia chamou atenção a esse aspecto nos considerandos da recente Diretiva adotada sobre a matéria de transparência salarial:

(13) As consequências económicas e sociais da pandemia de COVID-19 estão a ter um impacto desproporcionadamente negativo nas mulheres e na igualdade de género, e as perdas de postos de trabalho concentraram-se muitas vezes em setores mal remunerados e em que predominam as mulheres. A pandemia de COVID-19 colocou em evidência a subvalorização persistente e estrutural de trabalhos

predominantemente realizados por mulheres e demonstrou o elevado valor socioeconômico do trabalho das mulheres nos serviços de primeira linha, tais como os cuidados de saúde, os serviços de limpeza, o acolhimento de crianças, a assistência social e a prestação de cuidados a idosos e outros adultos dependentes em instituições de acolhimento, que contrasta fortemente com a baixa visibilidade e o pouco reconhecimento deste trabalho.

(14) Por conseguinte, os efeitos da pandemia de COVID-19 agravarão ainda mais as desigualdades de gênero e as disparidades remuneratórias em função do gênero, a menos que a resposta de recuperação seja sensível às questões de gênero. Essas consequências tornaram ainda mais premente a resolução do problema da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. O reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração através de novas medidas é particularmente importante para garantir que os progressos alcançados no sentido da eliminação das disparidades remuneratórias não sejam comprometidos. (União Europeia, 2023, p. 2-3)

Ainda pensando em proposições para sanar a desigualdade salarial, é fundamental ter em conta que tal desigualdade não se expressa somente apenas por meio de remunerações diferentes para trabalhos iguais, mas também por outros fenômenos complexos que têm como consequência a menor emancipação econômica de mulheres: a divisão sexual do trabalho, a dupla jornada da mulher, os empecilhos à ascensão no mercado de trabalho. A discussão minuciosa de todos esses aspectos não será feita por esse trabalho, que busca analisar de forma específica as questões relativas aos mecanismos de transparência previstos pelo Brasil em sua política de igualdade salarial, mas são fatores de grande relevância para a solução efetiva da desigualdade.

Por fim, pode-se dizer que a luta pela igualdade salarial entre gêneros no Brasil, embora marcada por avanços legislativos significativos – em especial a Lei da Igualdade Salarial –, ainda enfrenta desafios estruturais e culturais profundos que exigem políticas públicas mais abrangentes e sensíveis às interseccionalidades de gênero e raça, visando não apenas a equidade remuneratória, mas também a transformação das dinâmicas sociais que perpetuam a desigualdade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou compreender as políticas de transparência salarial, a partir da análise da experiência do Brasil e do mundo, e sua relação com o fenômeno da desigualdade salarial de gênero, por meio da investigação dos motivos que causam sua existência e perpetuação. Esses objetivos foram traduzidos em três capítulos.

O primeiro capítulo analisou a Lei da Igualdade Salarial, à luz dos argumentos trazidos na ADI 7612, ação judicial que busca a declaração da inconstitucionalidade da Lei. A lei prevê três principais medidas, dentre as quais estão os mecanismos de transparência. A Confederação Nacional do Comércio (CNC) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) ajuizaram uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 7612) contra a LIS, alegando que os mecanismos de transparência violam os princípios constitucionais da isonomia, proporcionalidade, ampla defesa, contraditório, proteção de dados e livre concorrência.

Examinou-se os argumentos dos órgãos que prestaram informações, incluindo manifestações da Câmara dos Deputados, Senado Federal, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Advocacia-Geral da União (AGU), que defendem a constitucionalidade da lei. O poder público argumenta que a LIS é uma política afirmativa necessária para corrigir desigualdades históricas e que os mecanismos de transparência nela previstos são proporcionais e estão em conformidade com os mandamentos constitucionais.

Concluiu-se que há algumas contradições entre o texto da lei e as manifestações do Poder Público, como a publicação de valores salariais, que a Lei determina, mas a AGU afirma que não será feita. Na mesma linha, concluiu-se que a Lei da Igualdade Salarial é constitucional, mas sua regulamentação deve ser alterada para resguardar o desenho geral da política, mas sanar eventuais pontos de dúvida. Há dois pontos que merecem especial atenção: (i) a necessidade de regulamentação específica para garantir a ampla defesa das empresas, e (ii) a divergência sobre a divulgação de valores salariais nos relatórios, que pode afetar a livre concorrência e a proteção de dados.

Esses pontos devem ser analisados pelo Supremo Tribunal Federal, que tem diferentes vias para decidir. Mencionou-se a semelhança com os casos da “lista suja do trabalho análogo à de escravo” e do cadastro de pessoas condenadas por crimes contra a dignidade sexual praticados contra criança ou adolescente e por crimes de violência contra a mulher. Neles, também se alegava que a proteção de um grupo subalternizado ou uma minoria, fundada no princípio da publicidade, ia ao encontro do direito à honra e à ampla defesa. Em ambos,

porém, o Supremo entendeu que não havia inconstitucionalidade. Esses casos podem ser indicativos da linha argumentativa adotada pelo tribunal.

O segundo capítulo analisa a experiência internacional quanto ao tema, a partir da realidade da União Europeia e da OEA, com o intuito de contextualizar e melhor compreender a legislação do Brasil. A União Europeia destaca-se pela edição de uma recente diretiva, bastante detalhada e completa, que vem servindo de referência para outras legislações ao redor do mundo. Já a OEA é relevante por sua proximidade com o Brasil, de modo que a análise de sua produção sobre o tema permite uma reflexão sobre a situação da questão no contexto global-regional.

Na análise, observou-se que a UE, por meio da Diretiva 2023/970, instituiu um tratamento detalhado e cuidadoso sobre o tema. Trata-se de uma norma de especial destaque internacional que promove a transparência salarial e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. A diretiva exige que os empregadores forneçam informações sobre remuneração e realizem avaliações conjuntas para corrigir disparidades salariais injustificadas. A UE também estabelece mecanismos de proteção para trabalhadores e candidatos a empregos, garantindo transparência e prevenindo eventuais discriminações.

Já a OEA, apesar de engajar-se em temas de igualdade de gênero, não possui normas específicas sobre igualdade salarial. A organização reconhece a importância do tema, mas não há regulamentações detalhadas ou políticas concretas para promover a transparência salarial. O Brasil, nesse contexto, destaca-se como um dos poucos países das Américas a adotar legislação específica sobre o assunto, já que, conforme a OIT (2022), até 2021, apenas o Chile regulava o tema e o fazia de forma bastante limitada.

A lei brasileira é marcante por ser recente, atenta ao movimento europeu para a regulação da matéria e audaciosa, por prever uma política de transparência protetiva aos direitos fundamentais até então inédita no ordenamento. Dessa forma, o Brasil foi pioneiro na implementação de regras de transparência salarial no setor privado como um todo. O Brasil, nesse sentido, tem a oportunidade de liderar iniciativas regionais, em razão de sua Lei da Igualdade Salarial.

Por fim, o terceiro capítulo buscou traçar um histórico do tratamento jurídico conferido às mulheres, mapear dados que expliquem a existência e perpetuação do fenômeno da desigualdade salarial, e traçar caminhos para o futuro. Para tanto, pensou-se a desigualdade salarial entre homens e mulheres a partir de suas causas, de sua perpetuação ao longo da história e dos aspectos jurídicos no Brasil e no contexto internacional.

A análise partiu do pressuposto de que a desigualdade de gênero é uma construção social que influencia a organização do mercado de trabalho e a experiência das mulheres trabalhadoras. Entendeu-se que, apesar das políticas públicas e normas internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho, que buscam garantir a igualdade de remuneração, a desigualdade salarial persiste.

Essa persistência pode ser explicada a partir de diferentes perspectivas. Notadamente, a observação pela perspectiva histórica demonstra que as mulheres foram relegadas a uma posição de subalternidade, com limitações jurídicas e sociais que dificultam sua autonomia e gestão patrimonial.

Diante desse contexto, tem-se que a igualdade salarial é um tema que vem sendo apreciado desde pelo menos a década de 50. São 75 anos de reconhecimento da existência da desigualdade salarial entre homens e mulheres e, simultaneamente, da inexistência de políticas específicas que proponham soluções concretas.

No cenário internacional, apenas recentemente alguns países, em sua maioria europeus, bem como a União Europeia, passaram a adotar leis que preveem mecanismos de transparência como forma de combater a desigualdade salarial de gênero. Trata-se de uma iniciativa nova para combater um problema antigo.

No Brasil, houve avanços no âmbito da igualdade compreendida de forma mais ampla, com destaque ao Código Civil de 2002, e também no âmbito do trabalho, com destaque à CLT. Além disso, o direito à igualdade salarial foi positivado em quatro Constituições, inclusive com a elevação do princípio ao status de garantia fundamental em 1988, e confirmado na legislação infraconstitucional.

Apesar de o ordenamento estabelecer a igualdade de gênero e a igualdade salarial, as mulheres ainda enfrentam disparidades significativas na prática. Essa realidade é atravessada por diferentes fenômenos sociais, mas todos eles comunicam-se com a divisão sexual e racial do trabalho. Dados do IBGE mostram que, embora a diferença salarial tenha diminuído ao longo dos anos, ela persiste, especialmente em cargos de maior remuneração e liderança. Mulheres negras são as mais afetadas, com diferenças salariais ainda mais acentuadas em comparação com homens brancos e mulheres brancas.

Conclui-se, dessa forma, que, embora haja avanços legislativos, a desigualdade salarial de gênero persiste devido a estruturas sociais e culturais profundamente enraizadas. Políticas públicas futuras devem manter e expandir as políticas de transparência salarial, mas também estar atentas às dinâmicas de gênero e raça para garantir equidade real.

## FONTES

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. Consultoria-Geral da União. **Informações n. 00035/2024/CONSUNIAO/CGU/AGU.** 2024a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 nov. 2024.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO – AGU. Consultoria-Geral da União. **Manifestação na Ação Direta de Constitucionalidade 7612.** 2024b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934.** Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm).

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937.** Constituição de 1937. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946.** Rio de Janeiro, 1946. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm).

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962.** Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/14121.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm). Acesso em: 03 jan. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 24 de janeiro de 1967.** Brasília, 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm).

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969.** Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília, 1969. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm).

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm). Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão em Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 509. Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias – Abrainc e Ministro de Estado do Trabalho e Previdência Social. Relator: Min. MARCO AURÉLIO. ATA Nº 26, de 16/09/2020. DJE nº 238, divulgado em 28/09/2020. Acesso em: 02 nov. 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, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm). Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 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, DF: Presidência da República, 2023b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm). Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Portaria MTE nº 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, DF: Presidência da República, 2023c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão em Ação Direta Inconstitucionalidade nº 6620. Governador do Estado de Mato Grosso e Presidente da Assembléia Legislativa do Estado de Mato Grosso. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 2024a. DJE divulgado em 26/04/2024, publicado em 29/04/2024. Acesso em: 05 nov. 2024.

BRASIL. **Instrução Normativa GM /MTE 6, de 17 de setembro de 2024**. Dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023. Brasília, DF: Presidência da República, 2024b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-gm-/mte-n-6-de-17-de-setembro-de-2024-585124105>. Acesso em: 03 nov. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais nº 85/2023**. Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351176>. Acesso em: 02 jan. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Informações juntadas à Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 nov. 2024.

CASA CIVIL. Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos. **Nota SAJ n. 66/2024/CGIP/SAIP/SAJ/CC/PR**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 nov. 2024.

CENTRO DE PESQUISA EM MACROECONOMIA DAS DESIGUALDADES – MADE. **Relatório Trimestral PNAD Primeiro trimestre de 2024**. 2024. Disponível em: [https://madeusp.com.br/wp-content/uploads/2024/05/completo\\_01\\_2024.pdf](https://madeusp.com.br/wp-content/uploads/2024/05/completo_01_2024.pdf). Acesso em: 05 jan. 2025.

CHILE. **Norma de carácter general da Superintendência Valores y Seguros nº 386 de 08 de junho de 2015**. Modifica Norma de carácter general nº 30 de 1989 en los términos que indica. 2015. Disponível em: [https://www.cmfchile.cl/normativa/ncg\\_461\\_2021.pdf](https://www.cmfchile.cl/normativa/ncg_461_2021.pdf). Acesso em: 11 dez. 2024.

CHILE. **Norma de carácter general da Superintendência Valores y Seguros nº 461 de 12 de novembro de 2021**. Modifica la estructura y contenido de la memoria anual de los

emisores de valores y modifica y deroga normas que indica. 2021. Disponível em: [https://www.cmfchile.cl/normativa/neg\\_461\\_2021.pdf](https://www.cmfchile.cl/normativa/neg_461_2021.pdf). Acesso em: 11 dez. 2024.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 nov. 2024.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS – CIDH. **Relatoria sobre os Direitos das Mulheres**, 2025c. Disponível em <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/r/dmujeres/default.asp>. Acesso em: 20 dez. 2024.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA – CADE. Departamento de Estudos Econômicos. **Nota Técnica nº 3/2024/DEE/CADE**. 2024a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 nov. 2024.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA – CADE. Departamento de Estudos Econômicos. **Despacho nº 37/2024/PRESIDÊNCIA**. 2024b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 nov. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS – CORTE IDH. **Solicitação de Parecer Consultivo à Corte Interamericana de Direitos Humanos nº 3/2019**. 2019. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc\\_3\\_2019\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc_3_2019_por.pdf). Acesso em: 10 dez. 2024.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FIEMG. **Petição junto à Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 nov. 2024.

IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Contínua: 2º trimestre de 2023**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Site institucional, n. 38, 2018. Disponível em

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>. Acesso em 02 jan. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) – 1º trimestre 2020**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 03 jan. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2ª edição**. Site institucional, n. 38, 2. ed., 2021. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em 02 jan. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 3ª edição**. Site institucional, n. 38, 3. ed., 2024a. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em 02 jan. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Coordenação nacional de Combate à Discriminação, ao Assédio, à Violência e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho. **Nota Técnica SEI nº 976/2024/MTE**. 2024a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 nov. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Secretaria Executiva. **Nota Técnica SEI nº 1188/2024/MTE**. 2024b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 nov. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Consultoria Jurídica. **INFORMAÇÃO TÉCNICA n. 00003/2024/CONJUR-MTE/CGU/AGU**. 2024c. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 nov. 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Painel do relatório de transparência salarial RAIS 2022 e respostas do 1º semestre de 2024. 2025. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjNhY2IyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjc5Yzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 23 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Programa Interamericano sobre a Promoção dos Direitos Humanos da Mulher e da Equidade e Igualdade de**

**Gênero.** Washington, 2000. Disponível em: [https://www.oas.org/juridico/portuguese/2000/agres\\_1732.htm](https://www.oas.org/juridico/portuguese/2000/agres_1732.htm). Acesso em: 11 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **O trabalho, a educação e os recursos das mulheres:** o caminho para a igualdade na garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais. 2011. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/MujeresDESC2011.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais:** padrões interamericanos. 2020. Disponível em: [https://www.oas.org/pt/cidh/relatorios/pdfs/Direitos\\_Trabalhistas%20e%20Sindicais.pdf](https://www.oas.org/pt/cidh/relatorios/pdfs/Direitos_Trabalhistas%20e%20Sindicais.pdf). Acesso em: 21 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Comissão Interamericana de Mulheres,** 2025a. Disponível em: <https://www.oas.org/en/cim/>. Acesso em: 11 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Quem somos – OEA,** 2025b. Disponível em: <https://www.oas.org/legal/spanish/organigramaOEAEsp.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Legislação sobre transparência salarial: Implicações para as organizações de empregados e empregadores.** Suíça, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implications-employers-and-workers>. Acesso em: 11 dez. 2024.

SENADO FEDERAL. **Informações juntadas à Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612.** 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 nov. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.** 1975. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0117>. Acesso em: 23 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.** 1976. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:31976L0207>. Acesso em: 23 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 86/378/CEE do Conselho de 24 de Julho de 1986 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social.** 1986. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0378>. Acesso em: 23 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 97/80/CE do Conselho de 15 de Dezembro de 1997 relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.** 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>. Acesso em: 23 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006 , relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).** 2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>. Acesso em: 23 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.** 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32023L0970>. Acesso em: 23 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.** 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32023L0970>. Acesso em: 23 dez. 2024.

## REFERÊNCIAS

CULLEN, Z. Is Pay Transparency Good? **Journal of Economic Perspectives**, v. 38, n. 1, p. 153–180, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>. Acesso em: 10 nov. 2024.

OKIN, Susan Möller. Gênero, o público e o privado. In: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 305- 332, 2008.

RACHTER, Laísa. Igualdade de gênero traz benefícios também para a economia. **Coluna FGV Instituto Brasileiro de Economia – IBRE**, 8 mar 2021. Disponível em

<https://blogdoibre.fgv.br/posts/igualdade-de-genero-traz-beneficios-tambem-para-economia-0>. Acesso em: 06 jan. 2025.

RODRIGUES, Laura Macedo. **Os direitos fundamentais trabalhistas das mulheres brasileiras**: considerações sobre desigualdade salarial e apontamentos sobre as trabalhadoras francesas. Monografia (Graduação em Direito), Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/23709>. Acesso em: 06 jan. 2025.

RODRIGUES, Fabiana Alves. “Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil”. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023.

SALOMÃO, Saulo Salvador. A proporcionalidade em alexy: superando o positivismo ou coroando o decisionismo?. In: **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 28, n. 2: 47-68, jul./dez. 2012.

SCOTT, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: **American Historical Review**, v. 91, n. 5, 1986. p. 1053-1075.

SILVA, Luís Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v.91, n.798, p. 23-50, abr. 2002. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/36159>. Acesso em: 20 jan. 2025.