

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Clarisse Inês de Oliveira; Marco Antônio César Villatore; Cildo Giolo Junior – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-573-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

1. Bloco 1

LUCRO E PROPÓSITO: DILEMAS ESG NA PRECIFICAÇÃO DE MEDICAMENTOS ESSENCIAIS

Autores: Nayana Rodrigues Beserra, Yasmin Guimarães de Freitas, Renata Albuquerque Lima

Resumo: Yasmin Guimarães de Freitas Renata Albuquerque Lima resumi: O presente artigo analisa a sustentabilidade ética na saúde a partir da integração entre a agenda ESG (Environmental, Social and Governance) e as desigualdades estruturais que marcam o contexto brasileiro. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter exploratório, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise teórico-conceitual de autores que discutem ética, desigualdade social e desenvolvimento humano. A discussão inicia-se com a trajetória histórica do ESG, demonstrando que sua consolidação resulta de crises ambientais, pressões sociais e transformações regulatórias, e não de modismos corporativos. No setor da saúde, esses pilares assumem relevância estratégica, especialmente diante do dilema entre lucro, precificação de medicamentos e acesso universal. A partir das contribuições de Amartya Sen, argumenta-se que negar acesso à saúde significa limitar liberdades substantivas e interromper capacidades humanas básicas. Bauman permite compreender como a modernidade líquida fragiliza estruturas coletivas e intensifica vulnerabilidades sociais, enquanto Jessé Souza evidencia os mecanismos simbólicos de

Autores: Nayana Rodrigues Beserra, Yasmin Guimarães de Freitas, Alexandre Antonio Bruno Da Silva

Resumo: O presente artigo propõe uma reflexão crítica acerca da relação entre globalização, pobreza e direitos fundamentais, examinando como as promessas de desenvolvimento contrastam com as desigualdades produzidas pela governança econômica global. A partir da análise dos impactos da globalização sobre o mundo do trabalho, especialmente na formação do precariado e na expansão da informalidade, busca-se compreender em que medida os modelos atuais de desenvolvimento têm efetivamente ampliado oportunidades ou, ao contrário, aprofundado vulnerabilidades estruturais. Questiona-se se o sistema global, tal como instituído nas últimas décadas, é capaz de promover justiça social e garantir liberdades substantivas em escala internacional, ou se sua lógica de funcionamento reproduz assimetrias que comprometem o pleno exercício dos direitos humanos e o acesso a condições dignas de vida. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, com base em obras de referência sobre desenvolvimento, economia política global e teoria da justiça.

DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR E A SÚMULA 428 DO TST: A CONFIGURAÇÃO DO REGIME DE SOBREAVISO NO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E SEUS REFLEXOS PSICOLÓGICOS

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Luane Pereira Pessoa

Resumo: TÍTULO : Direito À Saúde Do Trabalhador E A Súmula 428 Do Tst: A Configuração Do Regime De Sobreaviso No Direito Do Trabalho Contemporâneo E Seus Reflexos Psicológicos

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Luane Pereira Pessoa - UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)

mental do trabalhador, com destaque para as repercussões psicológicas. A pesquisa é qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com método hipotético-dedutivo. Conclui-se que a evolução tecnológica e a ampliação do uso de instrumentos telemáticos transformaram significativamente o regime de sobreaviso, tornando mais tênues as fronteiras entre tempo de trabalho e descanso. Desse modo, verifica-se que a utilização excessiva das tecnologias nas relações laborais exige limites jurídicos capazes de impedir a disponibilidade permanente do empregado, bem como os impactos decorrentes da hiperconectividade no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na vida do sujeito trabalhador.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO CONTEXTO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Autor: Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (ausente)

PROMPT INJECTION EM PETIÇÕES E O PARADOXO DA INTEGRIDADE PROCESSUAL: DA DETECÇÃO INSUFICIENTE À NÃO DETECÇÃO VIOLADORA DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 615/2025

Autor: Newton Pereira Ramos Neto, Wendelson Pereira Pessoa, Dennys Damião Rodrigues Albino

Resumo: A consolidação da inteligência artificial generativa como infraestrutura cotidiana da atividade forense — tanto na elaboração de peças pela advocacia quanto no apoio decisório no Judiciário — abriu caminho a uma vulnerabilidade própria desse novo regime sociotécnico: o uso de prompt injections em petições, vale dizer, a inserção de instruções ocultas em documentos protocolados com o objetivo de manipular o comportamento dos sistemas de IA que processarão o texto. O artigo examina, tendo como gatilho empírico a sentença prolatada pela 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas (TRT 8ª Região, 2026), em que

equação regulatória, pois reverte sobre o próprio Estado-juiz a opacidade que se queria limitar nas mãos da advocacia.

2. Bloco 2

EMPRESAS TRANSNACIONAIS E DIREITOS HUMANOS: TENSÕES ESTRUTURAIS, SISTEMAS DE PROTEÇÃO INTERNACIONAL E PERSPECTIVAS DE RESPONSABILIZAÇÃO

Autores: Milton Junior Barros Araujo, Julio Cesar Costa de Oliveira

Resumo: Este trabalho demonstra que a arquitetura internacional, centrada no Estado, é estruturalmente incapaz de responsabilizar empresas transnacionais (ETNs) por violações de direitos humanos. Enquanto ETNs dispõem de mecanismos coercitivos robustos para proteger seus investimentos — a "nova Lex Mercatoria" —, as vítimas enfrentam um sistema que depende da mediação estatal e de normas voluntárias (soft law) ineficazes. Após analisar casos paradigmáticos e a captura regulatória por parte de corporações, o estudo conclui que a solução exige a superação do Estado-centrismo mediante um tratado vinculante da ONU que imponha obrigações diretas e enforcement efetivo às ETNs, superando a fragmentação da personalidade jurídica que hoje as protege.

O LETRAMENTO DIGITAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL INSTRUMENTAL: CONDIÇÃO PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA PESSOA IDOSA

Autores: Renata Aparecida Follone, Rubia Spirandelli Rodrigues, Maria Fernanda Rodrigues da Silveira

Resumo: A presente pesquisa analisa a exclusão digital da pessoa idosa na sociedade contemporânea, marcada pela digitalização das relações sociais, econômicas e institucionais,

consiste em revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, fundamentada em doutrina, legislação nacional, instrumentos internacionais e produções acadêmicas relacionadas ao tema. Conclui-se que o letramento digital deve ser reconhecido como condição indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa idosa na sociedade informacional, sendo necessária a implementação de políticas públicas permanentes de inclusão e educação digital voltadas à promoção da dignidade, autonomia e participação social dessa população.

Renata Follone

Rúbia Spirandelli

Maria Fernanda Rodrigues

PARA ALÉM DO GREENWASHING: O ESG como instrumento jurídico vinculante de concretização da função social da empresa à luz do caso Anglo American.

Autores: Raissa Keyte Cassiano Cardoso, Jazam Santos

Resumo: O presente artigo analisa de que maneira a agenda ESG pode atuar como instrumento jurídico de concretização da função social da empresa no Direito Empresarial brasileiro, bem como os limites de sua efetividade diante do risco do greenwashing.

Inicialmente, a pesquisa aborda a evolução da função social da empresa no ordenamento jurídico brasileiro, utilizando as contribuições de Fábio Ulhoa Coelho, Rubens Requião e Modesto Carvalhosa, que demonstram a superação da visão puramente patrimonialista da atividade empresarial.

Em seguida, o trabalho analisa a natureza jurídica do ESG e sua relação com o compliance e

Os resultados demonstram que o ESG pode funcionar como instrumento jurídico de concretização da função social da empresa. Entretanto, quando suas práticas permanecem restritas ao marketing corporativo, surge o risco do greenwashing, evidenciando a necessidade de mecanismos efetivos de responsabilização empresarial.

ENTRE A EXPANSÃO SIMBÓLICA E O ESVAZIAMENTO MATERIAL: EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS DA TRABALHADORA-MÃE E O TEMA 1389 DO STF

Autor: Jaqueline Büttow Signorini

Resumo: UFPel

O artigo analisa a eficácia do direito fundamental à proteção da maternidade diante da crescente constitucionalização e judicialização das relações de trabalho pelo Supremo Tribunal Federal, especialmente após a fixação do Tema 1389 de Repercussão Geral, que determinou a suspensão nacional de mais de 55 mil processos sobre pejetização e vínculo empregatício fraudado. A pesquisa, de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, articula três planos: a jurisprudência do STF em matéria de proteção à maternidade (Temas 497, 542, 782, 973 e 1072; ADIs 5938 e 6327) e de pejetização (Tema 725 e Tema 1389); estudos técnicos sobre os efeitos econômicos, fiscais e sociais da pejetização irrestrita; e referencial teórico crítico do neoliberalismo, com base em Cappelletti e Garth, Wendy Brown, Sonia Fleury e Minouche Shafik, além dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos do trabalhador (CEDAW, Conferência do Cairo, Declaração de Beijing). Sustenta-se a hipótese de que, embora o tribunal expanda simbolicamente a tutela da maternidade, sua chancela à pejetização irrestrita configura colisão de direitos fundamentais no interior da própria jurisprudência da Corte, esvaziando a eficácia material das proteções sociais. Conclui-se que a corrosão da proteção à maternidade, à infância e ao

Resumo:

O presente artigo analisa a jornada 6x1 no Brasil contemporâneo a partir de uma perspectiva jurídica, social, econômica e multidisciplinar, buscando superar abordagens meramente eleitorais ou ideológicas. Parte-se da evolução histórica da limitação da jornada de trabalho e de sua vinculação à dignidade da pessoa humana, à saúde mental e aos direitos sociais fundamentais. Ao mesmo tempo, o estudo considera os desafios enfrentados pelo setor produtivo brasileiro, como alta carga tributária, insegurança jurídica, baixa produtividade, dificuldade de contratação, rotatividade e impactos da transformação digital nas relações laborais. A pesquisa problematiza se a eventual extinção da escala 6x1, sem políticas públicas estruturais, poderia gerar efeitos adversos sobre empregabilidade e sustentabilidade empresarial. Conclui-se que qualquer alteração da jornada deve ser precedida de debate técnico, gradual e equilibrado, harmonizando proteção ao trabalhador, livre iniciativa e manutenção dos postos de trabalho.

DO INDIVIDUAL AO SISTÊMICO: A RELEITURA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autor: Andrea Antico Soares

Resumo: Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

RESUMO

O Direito do Trabalho consolidou uma compreensão do assédio moral centrada no conflito interpessoal, exigindo, para sua caracterização, um agressor identificável, uma vítima determinada, condutas reiteradas e intenção deliberada de prejudicar. Embora tecnicamente

dano — deslocando-os da perspectiva individual para a sistêmica; e examinar de que modo essa releitura tensiona a tríade constitucional da liberdade, da igualdade e da fraternidade, demonstrando o esvaziamento dos direitos fundamentais quando a violência estrutural é tratada como episódio isolado. Alicerçada no materialismo histórico-dialético como referencial teórico-metodológico, a pesquisa é qualitativa e combina revisão bibliográfica crítica da doutrina trabalhista e psicossocial sobre assédio moral com análise jurisprudencial e documental. Conclui-se que a permanência do paradigma individual, ao exigir agressor identificável, conduta reiterada, dolo específico e dano personalizado como requisitos cumulativos, torna o Direito incapaz de enfrentar a violência que mais afeta os trabalhadores brasileiros, evidenciando-se que a releitura sistêmica dos elementos do assédio moral é condição necessária para que a Constituição efetive — e não apenas anuncie — a proteção da dignidade da pessoa humana no trabalho.

Palavras-chave: assédio moral sistêmico; direitos fundamentais; trabalho digno; racionalidade neoliberal; eficácia constitucional.

SAÚDE MENTAL EM TEMPOS DE GESTÃO POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O LOCUS PRIVILEGIADO DO ASSÉDIO ALGORÍTMICO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Autores: Áretha Michelle Casarin Moreno, Gabrielle Kolling (ausentes)

TECNOLOGIAS ASSISTIVAS COMO DIREITO FUNDAMENTAL: INCLUSÃO PRODUTIVA E DIGNIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autores: Marklea da Cunha Ferst, Mônica Bastos Castro

Resumo: O presente artigo analisa as tecnologias assistivas como instrumentos de

inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratório-descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de literatura especializada e normas nacionais e internacionais relacionadas à acessibilidade, inclusão e direitos da pessoa com deficiência. Os resultados indicam que a inclusão produtiva exige não apenas contratação formal, mas condições efetivas de permanência laboral, acessibilidade organizacional e adequação tecnológica. Conclui-se que a mensuração da efetividade das tecnologias assistivas demanda critérios integrados capazes de avaliar acessibilidade, governança institucional, autonomia funcional e funcionalidade tecnológica, contribuindo para a construção de ambientes laborais inclusivos e para a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

4. Bloco 4

A RECONFIGURAÇÃO DO LABOR FEMININO NA ERA DIGITAL: PERSPECTIVAS SOBRE O TETO DE VIDRO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Autores: Crisley Moreno Viana, Renata Albuquerque Lima (somente a graduanda apresentou, o artigo não será publicado nem a apresentação será validada)

O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO COMO ANTÍTESE DA NOÇÃO DE TRABALHO DIGNO: ANÁLISE DE SENTENÇA DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA NO CONTEXTO DO TRABALHO RURAL DO SISAL NA BAHIA

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Cibele de Araújo Alves

Resumo: UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB).

A fase rural da cadeia produtiva do sisal apresenta, historicamente, violações substanciais no que tange à observância de normas trabalhistas. Em 2022, foi proferida sentença

utilizado é o hipotético-dedutivo, sendo a pesquisa qualitativa, com análise bibliográfica e documental. Conclui-se que a análise evidencia, de maneira contundente, a violação dos parâmetros estruturantes do trabalho digno no contexto rural do sisal na Bahia, com a indicação da necessidade de não só reconhecer situações degradantes, mas também fortalecer instrumentos capazes de impedir a naturalização dessas práticas e promover, efetivamente, condições de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Exploração do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas em comunidades marginalizadas: interseccionalidade adicional e insuficiência estatal no comprometimento de direitos fundamentais laborais e na geração de dano existencial laboral

Autores: Daniel de Souza Binda, Thiago Smith De Souza, Elizabeth Silva De Paula

Resumo: O estudo analisa a exploração do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas em comunidades marginalizadas, compreendendo-o como uma das piores formas de trabalho infantil. Sendo assim, indaga-se: essa exploração constitui uma forma de interseccionalidade adicional suscetível de causar dano existencial laboral pela violação da vida de relações e dos projetos de vida das crianças e adolescentes envolvidos? Adota-se abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, orientada pelo método indutivo e por uma perspectiva jurídico-social, com aproveitamento de dados empíricos secundários para sustentar inferências teóricas. Estruturado em três partes, o artigo defende a constitucionalidade material da Convenção nº 182 da OIT à luz da cláusula de abertura do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, promovendo a constitucionalização das normas internacionais de proteção do trabalhador, e aborda o desafio da erradicação do trabalho infantil especialmente na Região Norte e no Estado do Amazonas. Em seguida, diagnostica-se a antinomia interna do Decreto nº 6.481/2008 como vetor de favorecimento do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas, seguindo-se da análise do processo de exploração infantojuvenil no exercício da traficância. Conclui-se que essa modalidade de exploração caracteriza forma de interseccionalidade adicional, operando como camada sobreposta às vulnerabilidades preexistentes, que, aliada à

Resumo: A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil ainda subsiste embora já decorridos trinta e oito anos da promulgação da Constituição Federal de 1988. O Brasil é signatário da CEDAW e sua regulação interna contempla tanto no plano constitucional quanto infra constitucional a isonomia entre homens e mulheres. Contudo, decorridos quase quatro décadas da promulgação da Constituição Federal e da ratificação da CEDAW pelo Brasil, persistem desafios para implantação de um verdadeiro cenário isonômico. Em 2023 com o advento da Lei nº 14.611/2023 , o Brasil deu um grande passo na efetividade pragmática do trato salarial igualitário entre homens e mulheres, trazendo de volta ao cenário de protagonismo fiscalizatório o sujeito de direito coletivo sindical, desde o sombrio afastamento levado a efeito pela Lei 13.467 de 2017, a “Reforma Trabalhista”. A partir desse importante marco normativo, as mulheres puderem ter acesso aos dados estatísticos de empregabilidade das grandes empresas, com acesso a canais de ouvidoria e supervisão sindical. Entretanto, os desafios permanecem, demonstrando como o enraizamento do patriarcado mercadológico deve ser suplantado por políticas públicas.

A POLÍTICA DE COTA RACIAL PARA AS UNIVERSIDADES PÚBLICAS COMO CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO BRASIL

Autores: Rômulo Veras Holanda, Beatriz de Castro Rosa

Resumo: Instituição: Unichristus. O artigo analisa a política pública de cotas raciais para ingresso nas universidades públicas brasileiras como instrumento de concretização do princípio constitucional da igualdade. A partir da distinção entre igualdade formal e material, apresenta-se a necessidade de ações afirmativas como estratégia promocional para combater as desigualdades raciais históricas. O texto percorre a evolução conceitual do princípio da igualdade, fundamenta juridicamente a adoção de políticas de inclusão e examina experiências legislativas e judiciais no Brasil, destacando o papel do Estado na

superação das discriminações estruturais. Por fim, defende-se a legitimidade e transitoriedade

ISONOMIA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

EQUAL PAY FOR MEN AND WOMEN IN LIGHT OF FUNDAMENTAL RIGHTS.

Clarisse Inês de Oliveira ¹
Patrícia Garcia dos Santos ²

Resumo

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil ainda subsiste embora já decorridos trinta e oito anos da promulgação da Constituição Federal de 1988. O Brasil é signatário da CEDAW e sua regulação interna contempla tanto no plano constitucional quanto infra constitucional a isonomia entre homens e mulheres. Contudo, decorridos quase quatro décadas da promulgação da Constituição Federal e da ratificação da CEDAW pelo Brasil, persistem desafios para implantação de um verdadeiro cenário isonômico. Em 2023 com o advento da Lei nº 14.611/2023, o Brasil deu um grande passo na efetividade pragmática do trato salarial igualitário entre homens e mulheres, trazendo de volta ao cenário de protagonismo fiscalizatório o sujeito de direito coletivo sindical, desde o sombrio afastamento levado a efeito pela Lei 13.467 de 2017, a “Reforma Trabalhista”. A partir desse importante marco normativo, as mulheres puderam ter acesso aos dados estatísticos de empregabilidade das grandes empresas, com acesso a canais de ouvidoria e supervisão sindical. Entretanto, os desafios permanecem, demonstrando como o enraizamento do patriarcado mercadológico deve ser suplantado por políticas públicas.

Palavras-chave: Isonomia, Gênero, Igualdade salarial, Eficácia, Direitos fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

The wage gap between men and women in Brazil still persists, even though thirty-eight years have passed since the promulgation of the 1988 Federal Constitution. Brazil is a signatory to CEDAW, and its internal regulations contemplate equality between men and women, both constitutionally and in other areas. However, almost four decades after the promulgation of

important normative milestone, women gained access to employment statistics from large companies, with access to ombudsman channels and union supervision. However, challenges remain, demonstrating how the entrenchment of market-driven patriarchy must be overcome by public policies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Equality, Gender, Equal pay, Effectiveness, Fundamental rights

Introdução

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil ainda subsiste, embora decorridos trinta e sete anos da promulgação da Constituição Federal de 1988 e considerando que o Brasil ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres (sigla CEDAW em língua inglesa). Importante apontar que a CEDAW foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979, sendo que o Brasil internalizou o Tratado Internacional em 1984, ressaltando direitos civis das mulheres à equidade de direitos nas relações conjugais.

Após uma década da ratificação da CEDAW pelo Brasil, o Congresso Nacional Brasileiro afastou as ressalvas de modo a ratificar integralmente o Tratado Internacional, o que foi feito através do Decreto Legislativo nº 26 de 1994. Todavia, a luta histórica das mulheres na busca de igualdade de gênero é datada de décadas, ressaltando-se nesse período a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que no artigo 23 prevê que “todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.”

Nessa toada, a Constituição Federal de 1988 não se distanciou do plano internacional e prevê taxativamente em seu art. 5º a igualdade de todos perante a lei, e, ainda, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Em seu artigo 7º, no que tange à igualdade salarial mais especificamente, a Constituição Federal prevê em seu inciso XXX a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Portanto, temos tanto no plano internacional quanto no plano constitucional e, ainda, no plano infra constitucional, diplomas legais que tratam há mais de uma década da questão da igualdade entre homens e mulheres, o que tangencia também a questão salarial, apesar da desigualdade relacionado ao gênero ainda ser usual e recorrente no mercado de trabalho brasileiro em pleno século XXI.

Sendo assim, a metodologia da presente pesquisa visa a identificar as normas de natureza internacional, constitucional e nacional no cotejo dos dados empíricos mais atualizados detectados pelo Ministério do Trabalho e pela análise de dados coletados na empresa CSN – Companhia Siderúrgica Nacional, a fim de analisar tais dados à luz dos

regramentos internacionais e em especial a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023, por se tratar de importante ferramenta de aferição de desigualdades salariais e de baliza para desencadear políticas públicas de inclusão de mulheres e nivelamento salarial.

A Justificativa da pesquisa é relevante na medida em que a denominada Lei da Isonomia salarial, Lei 14.611 de 3 de julho de 2023, embora aparentemente não esteja dando conta das demandas de desigualdade salariais em âmbito nacional, permite ao Poder Público mapear as políticas públicas capazes de fazer frente às diferenças salariais que ainda permanecem, de acordo com os dados coletados das empresas com mais de cem empregados.

Contudo, resta a indagação: a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 é um marco regulatório eficaz do ponto de vista da mudança de parâmetro do foco meramente indenizatório ante o dano já perpetrado para o foco preventivo de tratamento salarial isonômico entre homens e mulheres?

DESENVOLVIMENTO

Parametrizando a idéia de que persiste no Brasil a desigualdade salarial entre homens e mulheres, invoca-se o 2º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (BRASIL, 2024), de onde se depreende que a diferenças salarial entre homens e mulheres está no percentual de 20,7% (vinte vírgula sete por cento) nas empresas com mais de cem empregados.

Destacam-se ainda os seguintes dados extraídos do Relatório:

Em 2023, as mulheres representam 40% das pessoas em estabelecimentos com 100 empregados e mais e 341% da massa de rendimentos. Se a massa de rendimentos das mulheres aumentasse de 34,1% para 40%, a massa total de rendimentos cresceria R\$76,7 bilhões.

Mulheres negras recebem 50,2% da remuneração dos homens brancos e por grupo ocupacional (direção e gerência: mulheres recebem 73% da remuneração dos homens nas mesmas ocupações). Em 31% desses estabelecimentos(15.737), as diferenças de remuneração média das mulheres corresponde a pelo menos 95% da remuneração dos homens e em 69% dos estabelecimentos essa diferença é maior porque as mulheres recebem menos. Em 42,7% dos estabelecimentos (21.658) com pelo menos 100 empregados havia entre 0% e 10% dos empregados que eram mulheres negras (pretas ou pardas).

Em 53% estabelecimentos (26.873) com 100 empregados ou mais, não havia pelo menos 3 mulheres em cargos de gerência ou direção da empresa para que os cálculos sobre diferenças salariais fossem realizados. Cerca de 0,2% (85) dos estabelecimentos de 100 empregados não mostram informação porque não havia, em 2023, nenhuma mulher empregada formal. 35,3% dos estabelecimentos têm política de incentivo à contratação de mulheres mas, 27,9% têm política de incentivo à contratação de mulheres negras. Por derradeiro, 22,9% das empresas de 100 empregados e mais indicaram ter política de auxílio creche;¹

Quando da elaboração do presente artigo, o Ministério do Trabalho e Emprego anunciou o 5º Relatório Nacional de Igualdade Salarial², aos 27/04/26, emitiu novo relatório acerca da igualdade salarial entre homens e mulheres, tomando por base o relatório anual de informações sociais (RAIS – primeiro semestre de 2026).

Restaram analisados 53.507 estabelecimentos empresariais com mais de cem empregados, isto é, empresas objetos da Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 que podem ser aferíveis através de políticas públicas.

Houve de fato aumento de vínculos empregatícios, mas as mulheres permanecem ganhando menos, em média, 21,3% (vinte e um virgula três por cento). Embora a formalização dos contratos de trabalho tenha aumentado em 11% (onze por cento), a diferença salarial permanece, assim como permanece a ausência de mulheres em cargos de topo de carreira, de direção e gestão.

O aumento da empregabilidade das mulheres negras (pretas e pardas) empregadas aumentou em 29% (vinte e nove por cento), passando de 3,2 milhões para 4,2 milhões, o equivalente a uma ampliação de um milhão de trabalhadoras.

A presença feminina negra também aumentou, sendo que empresas com ao menos 10% de mulheres negras somaram 21.759 em 2025, alta de 3,6% em relação a 2023. A desigualdade salarial entre homens e mulheres, no entanto, permaneceu estável.

A série histórica demonstra que a desigualdade vem recrudescendo. No primeiro relatório divulgado pelo Ministério do Trabalho e emprego em março de 2024, a diferença

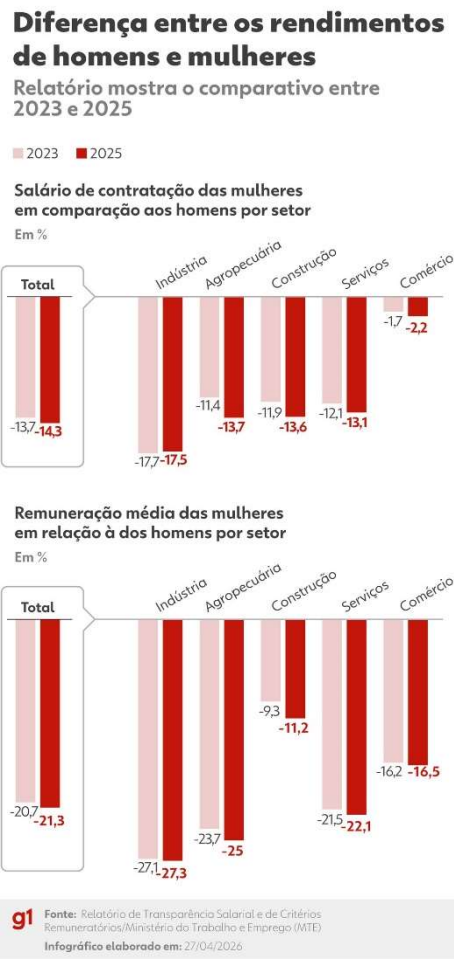
¹ Fonte: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial/Apresentacao.MTE.17092024final.pdf>> Acesso aos 14/10/25.

² <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia> acesso aos 03/05/26.

salarial era de 19,4%. No segundo, em setembro, subiu para 20,7%. Em abril de 2025, chegou a 20,9% , um ligeiro aumento e, em novembro, passou a 21,2%. Em abril de 2026 alcançou 21,3%.

Mulheres passaram a receber, em média, 14,3% menos que os homens em 2025 em relação ao salário de ingresso, ante 13,7% em 2023. Na remuneração geral, elas ganham R\$ 3.965,94 por mês, enquanto os homens recebem R\$ 5.039,68.

O quadro comparativo abaixo discriminado demonstra a real evolução apurada:



Fonte:<<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2026/04/27/desigualdade-salarial-mulheres.ghml>>.
Acesso aos 03/05/26.

Depreende-se dos dados acima um cenário de desigualdade salarial estrutural entre homens e mulheres em pleno ano de 2026, quando já ratificado pelo Brasil há mais de quatro décadas a CEDAW, sigla norte americana para Convenção sobre a Eliminação de Todas as

Formas de Discriminação contra a Mulher, tratado internacional da ONU de 1979, considerado a "Carta de Direitos das Mulheres", sendo o Brasil signatário desde 1º de fevereiro de 1984.

Para efetivar a Principiologia de igualdade encontrada tanto no plano internacional quanto constitucional, o Governo Federal editou a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023, que representou um marco em matéria de políticas públicas de inclusão e efetividade do Princípio da igualdade entre homens e mulheres.

O art. 4º da referida Lei introduz uma série de medidas de efetivação das políticas de incremento à igualdade³ dentre os incisos I a V, como mecanismos de transparência e de fiscalização dos salários pagos para homens e mulheres, mas que até o presente momento nunca foram implementadas.

Nesse sentido merece o destaque para o retorno do Sujeito Coletivo de Direito no papel de fiscalizador das medidas implantadas pelas empresas com mais de cem empregados, conforme disposto no art. 5º parágrafo 2º da novel Lei, de modo que o ente sindical retorna a uma centralidade importante que lhe foi subtraída com a Lei 13.467 de 2017, a famigerada “Reforma Trabalhista”.

Verifica-se um movimento reverso a todas as alterações levadas a efeito pela Lei 13.467 de 2017 que retirou o papel dos sindicatos da chancela rescisória dos contratos de trabalho individuais, implementou o banco de horas individual sem a devida ingerência sindical, condicionada à simples anuência do empregado, além de retirar a fonte de custeio principal dos Entes Sindicais, a contribuição sindical compulsória sem recompor com qualquer medida substitutiva, ocasionando duro golpe financeiro na instituição.

Assim, o retorno do ente sindical como fiscalizador e protagonista das medidas isonômicas foi o principal passo legislativo pós reforma trabalhista no sentido de reassegurar o importante papel do Sujeito Coletivo de Direito, reafirmando papel que, sem ele, condicionado à anuência da parte mais fragilizada do contrato de trabalho para chancela de alterações

³ I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

importantes, certamente estaremos ratificando dados de subnotificação de fraudes trabalhista que muitas vezes sequer deságuam em órgãos fiscalizadores ou mesmo no Judiciário Trabalhista.

Seja por receio de retaliações seja por desconhecimento da norma que deveria proteger o trabalhador e não relegá-lo às tratativas diretas com seu empregador, parte economicamente privilegiada do contrato, o retorno da figura central do sindicato permite o repasse de dados estatísticos ao Poder Público de modo a dimensionar as medidas políticas adotadas no sentido de minorar as desigualdades ainda encontradas no mercado de trabalho nacional.

Diversas são as passagens da Lei 13.467 de 2017 em que as decisões contratuais seguem no plano individual do contrato. Sabendo-se que o empregado é a parte hipossuficiente dos sujeitos, é certo que determinados consentimentos exigidos por lei são mera formalidades de um verdadeiro contrato de adesão, em que as regras de suas cláusulas são ditadas pelo empregador e apenas subscritas pelos empregados, sem qualquer debate, ressalva ou objeção.

A instituição de ouvidorias segue a mesma linha de ferramentas disponibilizadas às empregadas com a CEDAW, que instituiu o **Protocolo Facultativo da CEDAW** (1999), permitindo a mulheres ou grupos de mulheres a apresentem queixas individuais a seu Comitê, caso seus direitos previstos na Convenção sejam violados.

Assim, a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 instituiu mecanismos de ouvidoria ou sindicâncias internas seguindo a linha da CEDAW, Contudo, não basta às empresas apenas instituir ouvidorias ou mecanismos administrativos de recepção de queixas, nas que essas queixas sejam efetivamente apuradas com as consequentes alterações administrativas devidas.

A publicização de dados através de plataformas que informem o quantitativo de valores salariais pagos entre homens e mulheres, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), da mesma forma, é uma inovação normativa para a efetivação do tratamento isonômico, o que deve ser feito tanto no plano de empresas privadas quanto no plano público através do Poder Executivo Federal.

Da mesma forma, as medidas previstas no art. 4º inciso V da Lei da isonomia salarial prevêm a capacitação de mulheres para assunção de cargos de direção e chefia, outro déficit verificado, uma vez que grande parte dos cargos ocupados por mulheres se referem à base das carreiras privadas.

Embora a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 preveja multa administrativa no percentual de 3% sobre a folha de pagamento, limitada até 100 salários mínimos para as empresas com mais de cem empregados que não promovam a publicização dos salários quitados entre homens e mulheres, é certo que ainda persistem grandes empresas e indústrias que não alteraram seus sítios eletrônicos de acordo com a novel Lei.

Tomemos como exemplo uma grande Companhia do Setor de Indústria Pesada com tradição no setor de siderurgia nacional, a Companhia Siderúrgica Nacional, com sítio eletrônico <<https://www.csn.com.br>>.

No referido sítio eletrônico, na aba “ESG”, sigla inglesa para *Environmental, Social, and Governance*, de onde se depreende as diretrizes empresariais para meio ambiente, à responsabilidade social e à governança corporativa, essenciais para titulação das companhias como organizações sustentáveis, não há qualquer informação ou relatório para questões de isonomia salarial ou de gênero.

Constam notícias sobre as medidas tomadas pela Companhia em termos de meio ambiente, investimentos em áreas sociais, código de conduta empresarial e prevenção a corrupção, mas são poucas as notícias sobre políticas de inclusão de gênero, dentre elas: <<https://esg.csn.com.br/news/elas-transformam-a-industria-e-inspiram-o-futuro/>>. De acordo com a empresa:

A campanha Mulheres que Transformam a Indústria valoriza e reconhece a trajetória de mulheres que vêm conquistando seu espaço no Grupo CSN, muitas vezes em áreas historicamente ocupadas por homens. A iniciativa, alinhada à agenda do Comitê ESG, ganha ainda mais relevância neste ano marcado por metas estratégicas para a Companhia.

*Entre essas **histórias inspiradoras** está a de Catia, Assistente Técnica na CEEE, que ingressou na empresa em 2001 como operadora de usinas e subestações na hidrelétrica de Itaúba. “Ser escolhida para representar meu setor é uma honra. Trabalhar na indústria é mais do que operar processos — é transformar realidades. E quando uma mulher transforma, ela leva junto outras histórias, vozes e inspirações”, afirma Catia,*

que reforça com orgulho o papel da mulher na construção de um futuro mais justo e equilibrado.

A campanha reuniu depoimentos de colaboradoras da Siderurgia, Mineração, Cimento, Logística e Energia, mostrando que a presença feminina na indústria é sinônimo de competência, coragem e transformação em movimento.

De acordo com a Companhia, a história de Cátia é inspiradora, empregada que ingressou em 2001 no quadro de funcionários no cargo de *operadora de usinas e subestações na hidrelétrica de Itaúba* e, após vinte e quatro anos de dedicação à empresa, ocupa o cargo de *Assistente Técnica na CEEE*, bem longe de qualquer função de direção, chefia ou assessoramento, em que pese ser qualificada com “competência, coragem e transformação em movimento”.

Há ainda uma nota informando que houve recrudescimento de 78,6% (setenta e oito vírgula seis por cento) na representatividade de gênero desde o ano de 2020, ano base da meta empresarial, contudo, não há mais informações sobre tais dados e estatística no sítio eletrônico, trazendo o site mais enfoque às questões ambientais do que outros aspectos, mormente pela questão das barragens que ocuparam bastante espaço nas mídias.

Assim, embora a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 já esteja em vigência e determinando às empresas com mais de cem empregados a publicização da questão de pagamento salarial entre homens e mulheres e seus respectivos cargos e funções, temos que as empresas ainda não se adaptaram às exigências da efetividade das medidas de isonomia, havendo ainda obstáculos a serem superados, seja do prisma cultural, seja do prisma logístico e operacional.

De acordo com o escritório do Brasil nas Nações Unidas, em consulta ao sítio eletrônico <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>, o Brasil ratificou em 2015 a proposta da Agenda 2030 para desenvolvimento sustentável, sendo que se destacam os seguintes trechos da declaração:

“Nós, chefes de Estado e de Governo e altos representantes, reunidos na sede das Nações Unidas em Nova York de 25 a 27 de setembro de 2015 no momento em que a Organização comemora

seu septuagésimo aniversário, decidimos hoje sobre os novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável globais”.

Nós resolvemos, entre agora e 2030, acabar com a pobreza e a fome em todos os lugares; combater as desigualdades dentro e entre os países; construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas; proteger os direitos humanos e promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas; e assegurar a proteção duradoura do planeta e seus recursos naturais. Resolvemos também criar condições para um crescimento sustentável, inclusivo e economicamente sustentado, prosperidade compartilhada e trabalho decente para todos, tendo em conta os diferentes níveis de desenvolvimento e capacidades nacionais.

Logo, o Brasil assumiu na Agenda 2030 o compromisso de assegurar *e proteger os direitos humanos e promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas.*

Nesse contexto, vale a pena trazer à baila os argumentos utilizados na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) no. 7612 em trâmite perante o Supremo Tribunal Federal de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, que questionam a implantação de planos de ação para retificar as desigualdades sociais porventura verificadas e a nova redação instituída no art. 461 da CLT §6^{o4} pela nova Lei.

De acordo com o sítio eletrônico do STF, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC) pedem a apreciação da constitucionalidade dos planos de ação por suposta violação aos princípios da proporcionalidade, isonomia material (art. 5º, *caput* e inciso I; art. 7º, inciso XXX), segurança jurídica e ampla defesa (art. 5º, incisos LIV e LV).

⁴ Art. 451 § 6º da CLT - Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. [\(Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023\)](#)

Prossegue a informação do sítio eletrônico: “as duas confederações explicam que não está em discussão o princípio constitucional da isonomia, mas apenas a necessidade de adequação da Lei 14.611/2023, para que desigualdades legítimas e objetivas, como o tempo na função e na empresa e a perfeição técnica do trabalho, não sejam consideradas como discriminação por gênero.

As entidades dizem, ainda, que a lei exige a divulgação de relatório de transparência salarial e impõe consequências e penalidades em caso de qualquer diferença de remuneração entre homens e mulheres. Defendem que a medida causa injusto dano à reputação das empresas e que a elaboração de plano de carreira corporativo vai muito além da questão de gênero.

Os argumentos trazidos à baila pelas Confederações que ajuizaram a Ação direta de Inconstitucionalidade devem ser estudados com atenção, na medida em que não citam Normas Internacionais de Proteção ao Trabalho da Mulher, sequer citam a CEDAW, verdadeiro tratado internacional de Proteção aos direitos da Mulher do qual o Brasil é signatário e mesmo assim os fundamentos jurídicos das entidades sindicais federais passam ao largo.

Curiosa a argumentação empresarial de que as Confederações patronais não querem refutar a questão de gênero, mas se preocupam com a “reputação das empresas e que a elaboração de plano de carreira corporativo vai muito além da questão de gênero” mas sequer se preocupam em atender minimamente a Lei 14.611 de 3 de julho de 2023, para ao menos deixar público os salários já praticados internamente das empresas e que são dados estatísticos.

Outra ADIn que contesta a constitucionalidade da Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 é a ADIN 7631 ajuizada pelo Partido Novo, que argúi a constitucionalidade do artigos 4º, incisos I e II, e 5º da Lei 14.611/2023 e, incidentalmente, dos artigos 2º, 3º e 4º do Decreto 11.795/2023 e também dos artigos 2º a 9º da Portaria TEMP 3.714/2023.

De acordo com o Autor, questiona-se a obrigatoriedade da publicização de dados privatísticos empresariais que dizem respeito a pagamento de salários o que, em seu entender, seriam dados sigilosos e de estratégia de mercado. Por não se tratar de empresa pública, a exposição de tais dados ensejaria manuseio de dados privados e o pagamento de salários estaria no bolo da administração empresarial.

Veja-se que os argumentos utilizados pelas Autoras das ADINs se utilizam de discursos sub-reptícios para contestar Princípios Isonômicos de Gênero ratificados pelo Brasil

na CEDAW e previstos na esfera constitucional desde 1988, incorporados à legislação infra constitucional mas que nunca foram de fato efetivados.

Ora, os mecanismos previstos na Lei 14.611/2023 determinam a publicização de dados de pagamentos salariais entre homens e mulheres a fim de que as empregadas possam de forma efetiva verificar o tratamento isonômico empresarial, sem o que, toda a principiologia de proteção restará inócua, como de fato o foi durante trinta e sete anos.

Contudo, as Autoras das ADINs entendem que a proteção de dados privatísticos é bem jurídico que merece ser alçado à maior proteção de tutela do que a isonomia salarial entre homens e mulheres, ainda que tal fundamento não venha à tona de forma expressa. Foucault compreende que “o discurso nada mais é do que um jogo, de escritura, no primeiro caso, de leitura, no segundo, de troca, no terceiro” (1996, p. 49).

De fato se depreende que o discurso utilizado nas ADINs procura se blindar de um confronto com a principiologia da CEDAW, mas que invariavelmente contraria interesses ratificados pelo Brasil por normas internacionais e regulatórias infra constitucionais.

CONCLUSÃO

A pesquisa buscou verificar os diversos diplomas legais internacionais e nacionais, sejam eles Tratados Internacionais, Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e leis infra constitucionais que sempre buscaram a isonomia salarial entre homens e mulheres.

Embora a intenção do legislador, mesmo antes da Constituição Federal de 1988, já se preocupava com a isonomia salarial de tratamento e salário, ante a subscrição da CEDAW em 1984, é certo que as primeiras medidas efetivas tomadas pelo legislador através da Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 foram significativas para a mudança de parâmetro legislativo na proteção à isonomia salarial entre homens e mulheres.

A Lei 14.611 de 3 de julho de 2023 foi importante marco regulatório no sentido de mudar a chave investigativa na proteção da mulher, retirando o olhar meramente reparatório da indenização pela discriminação já perpetrada para um olhar preventivo.

Se os números expressos no 5º Relatório Nacional de Igualdade Salarial ainda demonstram desigualdades, não se pode negar que os dados extraídos das empresas com mais

de cem empregados somente convergiram para o Ministério do Trabalho e Emprego ante a inovação legislativa.

Não há formas de se detectar as desigualdades ainda persistentes se tais números não convergirem para as Políticas Públicas, sendo certo que antes do advento da Lei sequer Políticas Públicas poderiam ser repensadas ante a ausência de detecção de dados extraídos do mercado de trabalho.

A pesquisa verificou que a verificação de uma grande Companhia Nacional de Siderurgia – a CSN – ainda resiste ao implemento do que a Lei se propõe, uma vez que a publicidade dos dados salariais entre homens e mulheres deve ser de fácil manipulação, preferencialmente no sítio eletrônico da empresa, mormente se tratando de uma Companhia submetida à Lei de Sociedade Anônimas. Não há outra forma de tornar públicos dados estatísticos senão através de publicização de dados, o que ainda encontra resistência por parte das empresas.

Assim, verifica-se que decorridos mais de quarenta anos dos primeiros diplomas legais subscritos pelo Brasil na busca pela isonomia salarial entre homens e mulheres, somente em 2023 a Lei 14.611 altera o prisma de avaliação das medidas isonômicas salariais, de modo a efetivar de forma prática, através do mapeamento de estatísticas empresariais, mecanismos de políticas públicas de enfrentamento aos dados verificados.

Em que pese as Leis e regramentos de natureza internacional, nacional e leis esparsas que visavam à efetividade da isonomia salarial entre homens e mulheres, direito fundamental social assegurado pela Constituição Federal, verifica-se que os primeiros passos para se efetivar o tratamento salarial entre homens e mulheres somente puderam ser verificados após a edição da Lei 14.611 de 3 de julho de 2023.

Portanto, as desigualdades ainda persistem, mas hoje são tratadas à luz de parâmetros objetivos e concretos e não como medidas casuísticas e de meros paliativos de políticas públicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOURDIEU, P. (2014). Dominação masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto Legislativo nº 26, de 22 de junho de 1994. Aprova o texto da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, assinado pela República Federativa do Brasil, em Nova Iorque, em 31 de março de 1981, bem como revoga o Decreto Legislativo nº 93, de 1983. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1994/decretolegislativo-26-22-junho-1994-367297-publicacaooriginal-1-pl.html> . Acesso em: 14/10/25.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. 2º Relatório de Transparência Salarial e de

Crítérios Remuneratórios. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial/Apresentacao.MTE.17092024final.pdf>>. Acesso em: 14/010/25.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. 5º Relatório de Transparência Salarial e de

Crítérios Remuneratórios. Disponível em <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia>>. Acesso aos 03.05.26.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/114611.htm#:~:text=LEI%20N%2014.611%20DE%203%20DE%20JULHO%20DE%202023&text=Dispõe%20sobre%20a%20igualdade%20salarial,1%20de%20maio%20de%201943. Acesso em: 02 dez 2025.

BRASIL. NAÇÕES UNIDAS. Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>> , acesso aos 14/10/25,

BRASIL. ENAP. Mulheres ocupam poucos cargos de comando no setor público. Disponível em: <<https://enap.gov.br/um/?view=article&id=3078:mulheres-ocupam-poucos-cargos-de-comando-no-setor-publico&catid=12>>. Acesso em 14/10/25.

COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL. Disponível em <<https://www.csn.com.br/>>. Acesso aos 03.05.26.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso aos 03.05.26.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso aos 03.05.26.

DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm> Acesso aos 03.05.26.

FOUCAULT, Michel. A arqueologia do saber. Tradução de Luiz Felipe Baeta Neves, -7ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

_____. A ordem do discurso. Loyola, São Paulo, Brasil, 1996.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).** Rendimento de todas as fontes. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 02 dez. 2025

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 100.** Relativa à Igualdade de Remuneração para a Mão-de-Obra Masculina e a Mão-de-Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor (1951). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB%3A11200%3A0%3A%3ANO%3A%3AP11200_COUNTRY_ID%3A102571. Acesso em: 01 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Igualdade salarial. Disponível em <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/igualdade-salarial>>. Acesso aos 04/05/26.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado.