



B1

ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



A Lei nº14.611/2023 e seu potencial na redução da desigualdade salarial de gênero no Brasil

Law nº 14.611/2023 and its potential to reduce gender pay inequality in Brazil

DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2227

ARK: 57118/JRG.v8i18.2227

Recebido: 02/06/2025 | Aceito: 08/06/2025 | Publicado *on-line*: 10/06/2025

Leilane Ribeiro da Silva¹

<https://orcid.org/0009-0002-3571-8875>

<http://lattes.cnpq.br/6269508921345673>

Centro de Ensino Superior de Palmas, TO, Brasil

E-mail: leilaneribeirodasilvaa@gmail.com

Iara Carolina Lima Gonçalves²

<https://orcid.org/0000-0001-5996-5681>

<http://lattes.cnpq.br/4319123220159020>

Centro de Ensino superior, TO, Brasil

E-mail: iara.carolina130@gmail.com



Resumo

Este artigo científico aborda a desigualdade salarial de gênero no Brasil, com foco na análise da Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres. O objetivo principal da pesquisa é avaliar o potencial dessa legislação como um instrumento jurídico eficaz na redução das disparidades salariais históricas entre os gêneros no mercado de trabalho. A pesquisa, de natureza qualitativa, adota uma abordagem bibliográfica e documental, sustentada por doutrinas, legislações e artigos acadêmicos. O estudo investiga a evolução histórica da desigualdade salarial de gênero tanto no Brasil quanto globalmente, analisa a inserção das mulheres no mercado de trabalho e os desafios enfrentados, além de discutir o Projeto de Lei nº 1085/2023, que originou a referida lei. Os resultados apontam que, apesar de a Lei nº 14.611/2023 representar um avanço significativo para o ordenamento jurídico brasileiro, sua eficácia depende de uma fiscalização robusta, do engajamento das empresas e de uma conscientização social maior sobre a importância da equidade de gênero nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Igualdade, Mulher, Gênero, Salário.

¹ Graduanda em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Palmas TO- CESUP.

² Graduada em Direito. Mestre em Desenvolvimento Regional e agronegócio.

Abstract

This scientific paper addresses gender wage inequality in Brazil, focusing on the analysis of Law No. 14.611/2023, which deals with wage equality between men and women. The main objective of the research is to assess the potential of this legislation as an effective legal tool in reducing the historical wage disparities between genders in the labor market. The research is qualitative in nature, with a bibliographic and documentary approach, supported by doctrines, laws, and academic articles. The study examines the historical evolution of gender wage inequality both in Brazil and globally, analyzes the integration of women into the labor market and the challenges they face, and discusses Bill No. 1085/2023, which gave rise to the law. The results show that, although Law No. 14.611/2023 represents a significant advancement in Brazilian legal order, its effectiveness depends on strong enforcement mechanisms, corporate engagement, and greater social awareness of gender equality in labor relations.

Keywords: *Equality, Woman, Gender, Wage.*

1. Introdução

Ao longo dos anos, a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado. Desde o processo de industrialização no século XIX até os dias atuais, a presença feminina nas atividades produtivas tem aumentado progressivamente, motivada tanto pela busca por independência quanto pela demanda por maior qualificação profissional. Contudo, apesar desses progressos, ainda existem desigualdades históricas que impedem as mulheres de ter as mesmas oportunidades que os homens, principalmente em relação à remuneração e à ocupação de posições de liderança.

Embora ao longo dos anos tenha tido um grande aumento da presença feminina em diversos setores e níveis hierárquicos, ainda existem muitas barreiras que podem interferir no desenvolvimento profissional das mulheres. Muitas mulheres são sobrecargadas pela dupla jornada, que está relacionada na divisão entre trabalho remunerado e tarefas domésticas, além da continuidade de estereótipos de gênero que menosprezam a liderança feminina, constituem alguns dos principais desafios. Esses elementos ajudam a perpetuar um cenário desigual em que as mulheres, apesar de possuírem qualificações iguais ou superiores às dos homens, enfrentam mais obstáculos para avançar na carreira e obter salários condizentes com suas funções.

Nesse contexto, a legislação trabalhista brasileira tem buscado implementar mecanismos que fomentem a igualdade de gênero no local de trabalho. A promulgação da Lei nº 14.611/2023, que define diretrizes para assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres, foi um dos avanços mais recentes nesse sentido. A lei estabelece maior clareza nos critérios de remuneração, exige que as empresas publiquem relatórios salariais e prevê penalidades em caso de não conformidade.

Mesmo que apresente um avanço, o impacto dessa legislação ainda depende da forma como será implementada na prática e do compromisso das empresas em construir um ambiente de trabalho mais justo. Portanto este trabalho tem como objetivo analisar de que forma a Lei nº 14.611/2023 pode contribuir para a redução da desigualdade salarial entre os gêneros no Brasil, levando em conta os entraves sociais, culturais e institucionais que ainda precisam ser enfrentados para que a equidade no mercado de trabalho se concretize de fato.

Diante disso, surge a seguinte indagação: “A Lei nº 14.611/2023 será suficiente para reduzir a desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho brasileiro?”

2. Metodologia

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. A pesquisa foi desenvolvida com base na análise de materiais acadêmicos, legislações nacionais e internacionais, além de relatórios institucionais voltados à temática da igualdade salarial de gênero. Essa escolha metodológica permitiu examinar criticamente os aspectos históricos e jurídicos que envolvem a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com foco na recente promulgação da Lei nº 14.611/2023. O método utilizado proporcionou uma compreensão aprofundada do contexto social e normativo, visando avaliar o potencial dessa legislação na promoção da equidade salarial no Brasil.

3. A Evolução histórica da desigualdade salarial entre gêneros na legislação mundial

A desigualdade de gênero é uma realidade que permanece no mercado de trabalho, com origens históricas desde ao início da industrialização. A entrada das mulheres no mercado de trabalho sempre foi caracterizada por desigualdades estruturais, culturais e econômicas. Embora a participação feminina na força de trabalho tenha mudado de maneira significativa com o passar dos anos, especialmente com a Revolução Industrial e as Guerras Mundiais, a diferença salarial entre os gêneros ainda é um obstáculo a ser vencido.

Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, o aumento da demanda por mão de obra nas fábricas levou as mulheres a se inserirem no setor produtivo. No entanto, as condições de trabalho eram extremamente precárias, com jornadas exaustivas que podiam ultrapassar 18 horas por dia e salários muito inferiores aos dos homens.(KUHNER, 1977, apud QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013). Durante as Guerras Mundiais, muitas mulheres passaram a ocupar vagas anteriormente preenchidas por homens convocados para o serviço militar. Apesar de desempenharem papéis essenciais na manutenção da economia, a mão de obra feminina continuava relegada a funções com salários mais baixos e poucas chances de ascensão (BRUSCHINI, 1994).

Um dos primeiros marcos importantes para a igualdade de remuneração foi a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1951. Este tratado internacional estabeleceu o princípio da igualdade salarial para o mesmo trabalho de igual valor, buscando combater as discriminações salariais entre gênero. A Convenção enfatiza que a equidade deve ser promovida não apenas na legislação, mas também na aplicação prática das relações de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1951).

Nos Estados Unidos, a questão da igualdade salarial ganhou destaque com a promulgação do *Equal Pay Act* (Lei de Igualdade Salarial), sancionada em 10 de junho de 1963 pelo presidente John F. Kennedy. O objetivo dessa lei é eliminar a discriminação salarial, garantindo que homens e mulheres recebam salários iguais por trabalhos de igual valor. O texto da lei deixa claro: "nenhum empregador [...] deverá discriminar, dentro de qualquer estabelecimento, entre empregados com base no sexo, pagando salários a empregados do sexo oposto de maneira inferior para

trabalho igual em empregos cujas funções exigem igual habilidade, esforço e responsabilidade, e que são realizados sob condições de trabalho semelhantes" (Comissão de Oportunidades Iguais).

O *Equal Pay Act* apresentou um importante marco no dispositivo legal, trazendo em seu texto medidas para prevenir a desigualdade salarial. No entanto, apesar de ser um avanço significativo, a persistência das disparidades salariais demonstra que ainda são necessárias políticas e práticas contínuas para garantir a equidade no ambiente de trabalho.

3.1 A evolução da legislação trabalhista brasileira na busca pela igualdade salarial

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, é frequentemente lembrada como um marco na proteção dos direitos das mulheres trabalhadoras no Brasil. Porém não foi a primeira legislação a trazer esse tema da equiparação salarial nas empresas. Já na década de 1930, a Constituição de 1934 introduziu importantes dispositivos que buscavam proteger as mulheres, como a proibição da discriminação salarial por motivo de sexo e o direito ao repouso remunerado para gestantes, direitos esses garantidos pela Previdência Social. De acordo com o site oficial do Governo do Paraná (2023), essa Constituição foi um passo importante ao estabelecer princípios de igualdade entre homens e mulheres no campo do trabalho.

Antes disso, em 1932, o Código Eleitoral já havia avançado ao garantir o direito ao voto às mulheres, ainda que de maneira facultativa. A CLT vem posteriormente consolidando e expandindo essas garantias, complementando direitos como a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante o período de gravidez. Como explica Mironeto (2023), "a legislação trabalhista brasileira reconheceu a necessidade de uma proteção específica para as mulheres, não para limitá-las, mas para promover a igualdade de condições no mercado de trabalho". Essas primeiras normas legais marcaram o início de uma longa jornada em busca da equidade de gênero no Brasil.

Um dos primeiros avanços importantes na área de educação foi a "Lei das Primeiras Letras", de 1827, que permitiu que meninas frequentassem escolas de ensino primário nas cidades e vilas mais populosas do Império. Até então, a alfabetização feminina não era uma prioridade institucional, mas com essa lei, as meninas passaram a ser reconhecidas como sujeitas do direito à educação. O artigo 6º da lei estabelecia que as escolas deveriam ensinar leitura, escrita, aritmética e moral cristã, tanto para meninos quanto para meninas, o que foi um passo significativo na inclusão das mulheres no sistema educacional: "Os Professores ensinarão a ler, escrever [...] e os princípios de moral cristã e da doutrina da religião católica [...] proporcionando-os à compreensão dos meninos" (BRASIL, 1827, art. 6º).

Além disso, a Lei das Primeiras Letras também permitiu a contratação de "Mestras", mulheres que seriam responsáveis por ensinar práticas voltadas para a formação tradicional feminina, como costura e bordado. O artigo 12 da mesma lei estabelecia: "Serão admitidas Mestras para o sexo feminino, ensinando a ler, escrever, contar, coser, bordar, e outras prendas próprias do seu sexo" (BRASIL, 1827, art. 12).

Em 1879, o Decreto nº 7.247 autorizou as mulheres a frequentarem cursos superiores no Brasil, mas com restrições significativas. O artigo 20, § 20, especificava que mulheres só poderiam se matricular em cursos como Medicina, Farmácia, Obstetrícia e Cirurgia Dentária, mediante autorização de seus pais ou maridos. A

redação original dizia: “§ 20. E' facultada inscrição de que tratam os §§ 16, 17, 18 e 19 aos indivíduos do sexo feminino, para os quais haverá nas aulas lugares separados” (BRASIL, 1879, art. 20, § 20).

Por outro lado, a CLT representou um marco legal, principalmente com a promulgação de normas que asseguraram direitos como a licença-maternidade de 120 dias e a estabilidade provisória para mulheres grávidas. O artigo 392 garante a licença-maternidade “sem prejuízo do emprego e do salário”, e o artigo 391-A “garante a estabilidade no emprego, mesmo que a mulher esteja cumprindo aviso prévio”. Além disso, de acordo com o art. 10, inciso II, alínea b da ADCT, “é proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. Além disso, a CLT assegura dois descansos diários de meia hora para amamentação até que a criança complete seis meses de idade, conforme o artigo 396. Já o artigo 394-A determina que as mulheres gestantes ou lactantes sejam afastadas de atividades insalubres, protegendo a saúde da trabalhadora e do bebê.

Apesar de toda essa proteção, a questão da igualdade salarial ainda não era tratada de maneira tão explícita. Esse tema ganhou atenção após a Constituição Federal de 1988. O artigo 5º, inciso I, garante que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, enquanto o artigo 7º, inciso XXX, proíbe “a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

Embora a legislação tenha avançado ao longo dos anos, a desigualdade salarial continua sendo um problema no Brasil. Como observou Lima (2022), “a discriminação salarial de gênero reflete não apenas desigualdades históricas, mas também a resistência estrutural do mercado de trabalho a mudanças efetivas”. Embora tenha previsão legal, as mulheres ainda enfrentam dificuldades em alcançar uma remuneração igualitária com os homens que desempenham as mesmas funções. Embora a legislação trabalhista venha evoluído, a luta pela igualdade salarial ainda continua.

A Reforma Trabalhista de 2017, com a Lei nº 13.467/2017, trouxe algumas mudanças ao artigo 461 da CLT, detalhando melhor as condições para a equiparação salarial. A nova redação exigiu que o trabalho fosse prestado no mesmo estabelecimento empresarial e introduziu critérios como o tempo de serviço e tempo na função para que a equiparação fosse válida. Porém com essa reforma também houve a flexibilização das relações de trabalho. De acordo com Krein e Biavaschi (2017), isso pode ter enfraquecido a proteção dos trabalhadores mais vulneráveis, incluindo as mulheres.

Com isso foi criado o Projeto de Lei nº 1085/2023, que tem como objetivo aumentar a transparência salarial e estabelecer penalidades para as empresas que não cumprirem com o dispositivo legal. Esse projeto de lei resultou na Lei nº 14.611/2023, que reforça a obrigatoriedade de divulgação de relatórios salariais e amplia a fiscalização sobre as empresas. A legislação brasileira também ratificou a Convenção nº 100 da OIT (1951), que estabelece o princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, sem discriminação por sexo.

A adesão do Brasil a essa Convenção foi um passo fundamental, mas, como destaca Souza (2020), “a efetividade das políticas de igualdade salarial ainda enfrenta desafios”. A implementação prática das leis segue dificultada pela fiscalização insuficiente e pela resistência de muitas empresas em adotar mudanças reais. Como observa Carvalho (2021), “a legislação já prevê a igualdade salarial, mas sua eficácia depende da fiscalização rigorosa e do compromisso genuíno dos empregadores”.

Em resumo, embora a legislação trabalhista brasileira tenha evoluído consideravelmente na busca pela igualdade salarial, ainda há muito a ser feito. A presença de normas jurídicas é um avanço, mas a aplicação real dessas normas depende de fiscalização, mudanças culturais nas empresas e um compromisso genuíno em tratar as mulheres de forma igualitária no mercado de trabalho.

3.2 A inserção as mulheres no mercado de trabalho e os desafios históricos

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro deu um grande salto a partir da década de 1970, impulsionada pela necessidade de complementar a renda familiar e pela busca por um padrão de vida mais elevado, devido à industrialização do país (BRUSCHINI, 1994). Com isso começaram a conquistar novos espaços no mercado de trabalho principalmente quando começaram a alcançar qualificação educacional. No entanto, a desigualdade salarial seguiu presente, com os homens dominando os cargos de liderança e recebendo salários mais altos, mesmo quando mulheres ocupavam posições semelhantes e possuíam o mesmo nível de escolaridade (REGINA e ROSILENE, 2016).

Segundo Cristina Bruschini, no livro *Mulheres e Relações de Gênero no Brasil*, as mulheres enfrentam barreiras sociais e culturais significativas quando buscam alcançar igualdade de oportunidades no trabalho. Apesar dos avanços com o apoio de políticas públicas e movimentos sociais, ainda persistem desafios como a escassez de mulheres em cargos de gestão e a contínua desigualdade salarial. Embora as mulheres tenham superado os homens em níveis de escolaridade, a disparidade de salários segue firme em várias áreas da economia (BRUSCHINI, 2007; AMARAL, 2012).

Com o passar do tempo, a presença feminina em setores de maior especialização foi crescendo, com mulheres conquistando posições tanto na administração pública quanto no setor privado, embora a proporção ainda seja inferior à dos homens (BRUSCHINI e PRUPPIN, 2004). No entanto, o acesso a cargos melhor remunerados, em grande parte, ainda depende de fatores como concursos públicos e exigências legais, o que acaba por criar maior equidade em determinados setores (BRUSCHINI, 1996).

Apesar de existir respaldo legal para garantir a igualdade salarial, a realidade prática ainda está longe de refletir essa paridade. Como observa a jurista Olívia Pasqualetto, no artigo *Garantir igualdade salarial ainda é um desafio no mercado de trabalho brasileiro*, a desigualdade salarial entre os gêneros continua sendo uma das principais barreiras para as mulheres. Além da remuneração inferior, a baixa representatividade feminina em cargos de liderança continua a ser um obstáculo para a verdadeira equidade de gênero no mercado de trabalho.

Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, muitas mudanças ocorreram na dinâmica do trabalho feminino. O crescimento da indústria e o avanço tecnológico criaram uma demanda por mão de obra feminina nas fábricas, mas em condições precárias, com jornadas de trabalho de até 18 horas e salários muito abaixo dos pagos aos homens (KUHNER, 1977 apud QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013).

A industrialização fez com que as mulheres passassem a ocupar mais espaços no mercado de trabalho, especialmente à medida que aumentavam seu nível de qualificação educacional. No entanto, os cargos de gestão continuam sendo majoritariamente ocupados por homens, e a disparidade salarial persiste. Mulheres com ensino superior, muitas vezes, ainda ganham consideravelmente menos que seus colegas masculinos nas mesmas funções. O artigo "A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil", de Regina e Rosilene (2016), tras um pensamento

sobre essa evolução, dando ênfase a contínua disparidade nos rendimentos e a sub-representação feminina em cargos de liderança, além de apresentar dados estatísticos que ilustram essa realidade.

No livro *Mulheres e Relações de Gênero no Brasil*, Cristina Bruschini que as mulheres enfrentam obstáculos, tantos sociais como culturais na busca por igualdade de oportunidades. No entanto, ela também observa que, nas últimas décadas, as políticas públicas e os movimentos sociais têm gerado mudanças significativas. As mulheres exercem papéis importantes em diversas áreas. Mas a luta contra a desigualdade salarial e a escassez de mulheres em cargos de liderança ainda é um desafio a ser superado. Este tema de equidade de gênero no mercado de trabalho continua sendo um assunto relevante pois busca garantir que as mulheres tenham oportunidades iguais e possam contribuir para o desenvolvimento econômico.

Em várias áreas da economia brasileira, ainda é evidente a predominância dos homens, e as mulheres continuam recebendo salários inferiores pelos mesmos trabalhos. Contudo, a participação feminina no mercado de trabalho formal tem aumentado de forma expressiva. Autores como Bruschini (2007) e Amaral (2012) observam que a maior presença das mulheres no mercado de trabalho foi possibilitada, em grande parte, pela ascensão delas nas instituições de ensino superior e pelo aumento do nível de escolaridade, já que, há algum tempo, as mulheres têm superado os homens em termos de qualificação educacional.

Bruschini e Pruppim (2004) também destacam que, à medida que as mulheres adquirem mais educação, elas começam a ocupar cargos fora dos tradicionais setores ligados ao gênero feminino, como magistério e enfermagem, e se inserem em áreas de maior especialização. Elas vêm conquistando posições de liderança, embora, em proporção, ainda sejam menos que os homens. Além disso, as mulheres também têm se destacado no setor de comércio e na administração pública.

A participação das mulheres em setores ligados à administração pública é frequentemente condicionada a requisitos legais, como a aprovação em concursos públicos (exceto em casos de recrutamento normatizado), o que sugere que mulheres com uma formação mais avançada tenham mais chances de sucesso nesses processos seletivos (BRUSCHINI, 1996).

Como a Dra. Olívia Pasqualetto, jurista e docente da Fundação Getúlio Vargas (FGV), ressalta em seu artigo *Garantir igualdade salarial ainda é um desafio no mercado de trabalho brasileiro*, a paridade salarial entre os gêneros, apesar de ser respaldada por leis, ainda não se concretizou na prática. Mesmo com os princípios de igualdade previstos na Constituição e nas regulamentações trabalhistas que asseguram a igualdade salarial, a desigualdade salarial permanece uma das maiores barreiras enfrentadas pelas mulheres no Brasil, ao lado da escassa representatividade feminina em cargos de liderança

4. O projeto de Lei nº 1085/2023 e a busca pela igualdade salarial entre gêneros

A disparidade salarial ainda é uma realidade no mercado de trabalho, Embora a legislação já preveja a equiparação salarial, as práticas discriminatórias ainda estão presentes na rotina de muitas trabalhadoras. Nesse contexto, o Projeto de Lei nº 1085/2023 surge como uma tentativa de corrigir essa distorção histórica, com o objetivo de consolidar mecanismos mais eficazes para promover a equidade de gênero nas relações laborais (BRASIL, 2023a).

Criado pelo Poder Executivo e enviado à Câmara dos Deputados em 13 de março de 2023, o projeto foi apresentado como parte das ações em celebração ao Dia Internacional da Mulher. A proposta, idealizada pelo Ministério das Mulheres,

visava alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções idênticas. A justificativa para a criação do projeto se baseou em estudos e relatórios que apontam a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, além de trazer à tona experiências internacionais bem-sucedidas em relação a essa questão (BRASIL, 2023a).

A tramitação do PL 1085/2023 foi surpreendentemente rápida. Após sua apresentação, o projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados e, em seguida, pelo Senado Federal, em 1º de junho de 2023. No dia 3 de julho do mesmo ano, foi sancionado pela Presidência da República e transformado na Lei nº 14.611/2023. A velocidade na tramitação refletiu a relevância do tema e o apoio político crescente à pauta da equidade de gênero nas relações de trabalho (BRASIL, 2023b).

O projeto trouxe inovações significativas, estabelecendo medidas concretas para promover a equiparação salarial entre os gêneros. Dentre as principais disposições, destaca-se a obrigatoriedade de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios para empresas com 100 ou mais empregados. Além disso, o projeto propôs a revogação do §6º do artigo 461 da CLT, o que aumentou as multas por discriminação salarial, que podem chegar a dez vezes o maior salário pago pelo empregador, com acréscimo de 100% em caso de reincidência. Segunda a câmara dos deputados (2023) foi instituída a obrigação de empresas com 20 ou mais empregados publicarem relatórios salariais, permitindo a comparação objetiva entre os salários de homens e mulheres”.

Outro ponto relevante do projeto foi a implementação de planos de ação corretivos, exigindo que as empresas que identificassem desigualdades salariais adotassem medidas com metas e prazos definidos, com a participação de representantes sindicais e dos trabalhadores. De acordo com Higídio (2025) caso as empresas não cumprissem as medidas corretivas, seriam aplicadas multas administrativas de até cinco vezes o maior salário pago, com aumento de 50% em caso de reincidência. Além disso, foi estabelecida a presunção de discriminação salarial quando fosse identificada uma desigualdade salarial sem justificativa nos relatórios de transparência.

Essas medidas não visam apenas punir as práticas discriminatórias, mas também que as empresas adotem mudança nas organizações. Ambientes corporativos mais diversos são frequentemente associados a maior inovação e melhor desempenho financeiro, o que reforça a importância da equidade salarial não apenas para a justiça social, mas também para o sucesso das empresas (SANTOS ALMEIDA).

O projeto de lei enfrentou alguns desafios durante sua criação. A resistência de determinados setores empresariais à adoção das medidas de transparência e a dificuldade de fiscalização por parte dos órgãos públicos representam obstáculos significativos. Como aponta Pasqualetto (2022), a discriminação salarial não é sempre explícita, e sua identificação requer um esforço contínuo de fiscalização e conscientização.

Em síntese, o Projeto de Lei nº 1085/2023, que se tornou a Lei nº 14.611/2023, representa um marco importante na trajetória normativa pela igualdade de gênero no Brasil. O texto reflete tanto a demanda histórica por justiça no mercado de trabalho quanto o compromisso institucional com a superação das desigualdades estruturais (BRASIL, 2023b). Contudo, a eficácia da lei dependerá de um esforço conjunto entre o Estado, o setor privado e a sociedade civil para promover uma verdadeira cultura de respeito à equidade, garantindo que a igualdade salarial deixe de ser apenas um

princípio legal e se torne uma realidade no cotidiano de todas as trabalhadoras e trabalhadores.

5. A Lei nº 14.611/2023: Instrumento legal de promoção da igualdade salarial entre gênero

A promulgação da Lei nº 14.611/2023, em 3 de julho de 2023, foi um marco fundamental na luta pela igualdade salarial no Brasil. A lei tem como objetivo garantir que homens e mulheres que ocupam as mesmas funções recebam salários iguais, alterando alguns pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ela surge como resultado do Projeto de Lei nº 1085/2023, apresentado pelo Poder Executivo, e foi uma das principais ações em celebração ao Dia Internacional da Mulher, refletindo o compromisso do Brasil com a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho (BRASIL, 2023a).

Entre as principais mudanças que a Lei nº 14.611 trouxe, destaca-se a obrigatoriedade para empresas com mais de 100 empregados de criar e publicar relatórios de transparência salarial. Essas relatorias precisam detalhar os salários pagos aos funcionários, separando as informações por gênero, o que permite identificar possíveis desigualdades salariais. O objetivo é tornar a fiscalização mais eficaz e tornar visíveis práticas discriminatórias, dando suporte para a implementação de ações corretivas (BRASIL, 2023b).

Conforme mencionado no artigo do Jusbrasil (2025) a lei prevê penalidades para as empresas que descumprirem essas disposições. Quando a desigualdade salarial for confirmada, a multa pode chegar até 10 vezes o valor do novo salário que deveria ser pago ao empregado discriminado. As empresas que não publicarem os relatórios obrigatórios também enfrentarão sanções administrativas (BRASIL, 2023b). Essa abordagem rigorosa se justifica pela falha das normas anteriores em garantir que as empresas realmente se ajustassem às regras, já que não havia mecanismos eficientes de controle e punição.

Outro avanço importante da Lei nº 14.611/2023 é a exigência de que, ao identificar desigualdade salarial, a empresa crie um plano de ação para corrigir a disparidade. Esse plano deve ser desenvolvido em parceria com representantes dos empregados e com o apoio dos sindicatos. A ideia é garantir não apenas que as desigualdades sejam corrigidas rapidamente, mas também que as empresas criem uma cultura organizacional focada na equidade e valorização da diversidade (BRASIL, 2023b; USP, 2024).

A lei também determina a criação de programas de diversidade e inclusão dentro das empresas ao promover a presença de mulheres em cargos de liderança. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que ambientes corporativos diversos são mais inovadores e têm mais chances de crescer de maneira sustentável (OIT, 2022). Assim, a Lei nº 14.611/2023 não apenas luta pela justiça social, mas também contribui para a saúde econômica das organizações.

Apesar de todos esses avanços, a aplicação da nova legislação enfrenta alguns obstáculos práticos. A resistência de certos setores empresariais e as dificuldades para adaptar sistemas internos para coletar e divulgar dados salariais podem comprometer a eficácia da lei. Além disso, a capacidade limitada dos órgãos de fiscalização, como o Ministério do Trabalho, pode dificultar a identificação de desigualdades (CONJUR, 2024). Dessa forma, a verdadeira eficácia da lei dependerá não apenas de sua aprovação, mas também da colaboração de todos os setores.

A recepção da Lei nº 14.611/2023 por especialistas e movimentos de defesa dos direitos das mulheres tem sido, em grande parte, positiva. No entanto, há um consenso de que mudanças legais por si só não são suficientes. Para que a igualdade salarial seja uma realidade, é preciso uma transformação cultural nas práticas empresariais. A igualdade de gênero precisa ser vista como um valor, algo que deve ser incorporado à essência das empresas, e não apenas como uma exigência legal (CAMPOS, 2023).

Em resumo, a Lei nº 14.611/2023 é uma ferramenta importante na construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário no Brasil. Ao combinar medidas de fiscalização, punições e a promoção da equidade, a norma busca enfrentar um problema histórico com soluções estruturais. Porém, sua eficácia estará ligada ao esforço conjunto do poder público, das empresas e da sociedade civil na promoção de uma cultura de respeito à igualdade de gênero e à dignidade humana (BRASIL, 2023a; USP, 2024).

6. Considerações Finais

Ao longo deste artigo, foi possível observar que a desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece como um dos principais desafios enfrentados no mercado de trabalho brasileiro, apesar dos avanços legislativos. A análise histórica e legislativa demonstrou que, embora tenham sido criados diversos mecanismos para promover a equidade de gênero, como a ratificação da Convenção nº 100 da OIT e a promulgação da Constituição Federal de 1988, a efetividade dessas normas sempre esbarrou na ausência de fiscalização e na resistência cultural.

A promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um marco importante nesse contexto, ao estabelecer medidas concretas para promover a transparência salarial e punir práticas discriminatórias. Sua criação demonstra o reconhecimento institucional da necessidade de combater as desigualdades estruturais de forma mais rigorosa e objetiva. No entanto, a aplicação dessa legislação dependerá de um comprometimento conjunto entre Estado, empresas e sociedade civil, a fim de garantir que os dispositivos legais se traduzam em práticas reais de equidade.

Conclui-se que, embora a Lei nº 14.611/2023 tenha o potencial de reduzir significativamente a desigualdade salarial de gênero, sua eficácia está condicionada à implementação de políticas públicas integradas, ao fortalecimento da fiscalização e à mudança de paradigmas culturais dentro das organizações. Apenas com a união desses fatores será possível transformar a igualdade de gênero em uma realidade concreta no ambiente de trabalho.

Referências

- AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho.** *Itinerarius Reflectionis: Revista eletrônica do curso de pedagogia do campus Jataí, Universidade Federal de Goiás - UFG*, Jataí, v. 8, n. 2, p. 1-20, 2012.
- AMÉRICO, Carlos. **Igualdade salarial: um ano em efeitos práticos.** *JOTA*, 16 ago. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/igualdade-salarial-um-ano-em-efeitos-praticos>. Acesso em: 11 mar. 2025.
- AUTOR DESCONHECIDO. *Vazamento de dados pessoais e suas penalidades pela LGPD.* Jusbrasil, 3 jun. 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/vazamento-de-dados-pessoais-e-suas-penalidades-pela-lgpd/1735694348>. Acesso em: 3 jun. 2025.

- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1998.
- BRASIL. Decreto nº 1.085, de 3 de maio de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br>. Acesso em: 28 jan. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 7.247, de 19 de abril de 1879. Reforma o ensino primário e secundário no município da Corte e o superior em todo o Império. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>. Acesso em: 14 abr. 2025.
- BRASIL. Lei de 15 de outubro de 1827. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html. Acesso em: 14 abr. 2025.
- BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, ano 160, n. 126, p. 1, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 7 abr. 2025.
- BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Histórico, projeto da igualdade salarial é aprovado no Senado Federal. *Rádio PT*, 01 jun. 2023. Disponível em: https://pt.org.br/pl-da-igualdade-salarial-e-aprovado-no-senado/?utm_source.pdf. Acesso em: 28 jan. 2025.
- BRASIL. Presidência da República. *Exposição de Motivos do Projeto de Lei nº 1085/2023*. 2023b.
- BRASIL. Projeto de Lei nº 1.085, de 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2346617>. Acesso em: 7 abr. 2025.
- BRUSCHINI, **Cristina**. Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho. São Paulo: LTr, 2004.
- BRUSCHINI, Cristina. **Novos olhares**: mulheres e relações de gênero no Brasil. São Paulo: Marco Zero, 1994.
- BRUSCHINI, Cristina. In: SAFFIOTI, Heleieth I. B.; VARGAS, Monica Muñoz (orgs.). **Mulher brasileira é assim**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1996.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. In: ARAÚJO, Angela M. C. **Desafios da equidade**. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 17/18, 2007.
- CAMPOS, Mariana. **Igualdade de gênero e produtividade nas empresas**. *Revista Brasileira de Direito Social*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 121-138, 2023.
- CONJUR. Lei da igualdade salarial: **impactos e a resistência do meio empresarial**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 7 abr. 2025.
- ESPANHOLA DE RADIODIFUSIÓN, SLU. Encina Calvo: **"A este ritmo farán falta 55 anos para chegar á igualdade nos altos cargos"**. *Radio Galicia*, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://cadenaser.com/galicia/2025/03/10/encina-calvo-a-este-ritmo-faran-falta-55-anos-para-chegar-a-igualdade-nos-altos-cargos-radio-galicia>. Acesso em: 11 mar. 2025.
- FRANKEL, Lois P. **Mulheres lideram melhor que homens**. São Paulo: Gente, 2007.
- FUNDO BRASIL. **Como combater a desigualdade salarial**. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/como-estamos-combatendo-a-desigualdade-salarial>. Acesso em: 25 out. 2023.

- GRAND THORNTON. *International Business Report – IBR. Women in business: the path to leadership*, 2015. Acesso em: 31 jul. 2015.
- HIGÍDIO, José. *STF suspende análise do salário mínimo como base para multa administrativa*. Consultor Jurídico, 30 maio 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-mai-30/stf-suspende-analise-do-salario-minimo-como-base-para-multa-administrativa/>. Acesso em: 3 jun.
- INSTITUTO AURORA. **Igualdade de gênero**. 20 ago. 2020. Disponível em: <https://institutoaurora.org/ods-5-igualdade-de-genero>. Acesso em: 25 out. 2023.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Portal do IBGE*, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 25 out. 2023.
- INTERNATIONAL MONETARY FUND. **Como diminuir a desigualdade de gênero e fazer crescer a economia mundial**. 08 set. 2022. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>. Acesso em: 25 out. 2023.
- MENDES, Tamires de Oliveira. **Liderança feminina: a evolução da mulher no mercado de trabalho**. *Administração: Rede de Ensino Doctum*, Caratinga - MG, v. 1, n. 21, p. 1-21, 2021.
- MIRONETO ADVOGADOS. **A evolução da legislação em prol dos direitos das mulheres**. 2023. Disponível em: <https://www.mironetoadvogados.com.br/a-evolucao-da-legislacao-em-prol-dos-direitos-das-mulheres/>. Acesso em: 14 abr. 2025.
- NUNES, Simone C. **Formar competências: realidade no ensino em Administração**. *Revista Gestão & Planejamento*, Salvador, 2011.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório sobre Igualdade de Gênero no Trabalho**. Genebra, 2022.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ONU e OIT: Desafios do futuro do trabalho são prioritários para agenda de cooperação na América Latina e no Caribe**. Lima, 17 set. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/onu-e-oit-desafios-do-futuro-do-trabalho-sao-prioritarios-para-agenda-de>. Acesso em: 3 jun. 2025.
- PARANÁ. Secretaria da Educação. **Histórico da Legislação Trabalhista no Brasil**. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=841>. Acesso em: 14 abr. 2025.
- PASQUALETO, Fernanda. **Equiparação salarial e os desafios da fiscalização no Brasil**. *Boletim Jurídico do Trabalho*, v. 7, n. 2, p. 22-38, 2022.
- PASQUALETO, Olívia. **Garantir igualdade salarial ainda é um desafio no mercado de trabalho brasileiro**. *FGV Artigos*, 22 maio 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/garantir-igualdade-salarial-ainda-e-desafio-mercado-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 25 out. 2023.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**. In: *2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho*, Goiânia, 20 a 22 ago. 2007.
- PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. *Revista Leonardo Pós, Instituto Catarinense de Pós Graduação - ICPG*, Itajaí/SC, v. 2, n. 2, p. 1-8, 2005. Acesso em: 26 maio 2015.
- QUERINO, Luciane Cristina; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. *E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós*, Jandira - SP, v. 2, n. 32, p. 1-32, ago. 2013.

RODRIGUES, Edirlene de Nazaré; SILVA, Gleycieli Florêncio da; SILVA, Sabrina Estéfani Tomba da; GONÇALVES, Taís. **A ocupação feminina nos cargos de chefia: dificuldades e superações.** *Revista Científica da Faculdade Cenecista de Varginha - FACECA*, Varginha/MG, v. 1, n. 9, p. 1-11, 2011.

SANTOS, Amanda; ALMEIDA, Jorge. **Diversidade nas empresas: impactos na inovação e no desempenho.** *Revista de Administração Contemporânea*, v. 25, n. 1, p. 89-104, 2021.

SILVA, Carla. **Políticas públicas de incentivo à equidade de gênero nas empresas.** *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 18, n. 1, p. 15-30, 2022.

SOUZA, Mariana. **Igualdade salarial e transparência: uma análise das práticas adotadas no Brasil e na Europa.** *Revista Jurídica de Direito do Trabalho*, v. 12, n. 3, p. 45-61, 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Constituição de 1988 ampliou espaço das mulheres e garantiu direitos fundamentais. 06 out. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=495430&ori=1>. Acesso em: 11 mar. 2025.

UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: desafios e soluções. 13 set. 2023. Disponível em: <https://portal.unit.br/blog/noticias/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-solucoes>. Acesso em: 11 mar. 2025.

USP. Faculdade de Direito. Lei traz avanços para garantir igualdade salarial entre homens e mulheres. Disponível em: <https://direito.usp.br>. Acesso em: 7 abr. 2025.