

EQUIDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS: O PAPEL DA LEI Nº 14.611/2023 NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Equal pay between gender: the role of Law n. 14.611/2023 in promoting equal pay

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques¹

Universidade de Fortaleza

Ana Paola de Castro e Lins²

Universidade de Fortaleza

DOI: <https://doi.org/10.62140/PVAL4792024>

Sumário: 1. A igualdade de gênero e a equidade salarial em abordagem histórico-normativa; 2. A mulher no mercado de trabalho: a disparidade em razão do gênero; 3. A Lei nº 14.611/2023 e as barreiras à sua efetivação; Considerações Finais.

Resumo: No decorrer da história, as mulheres foram enquadradas em uma posição de inferioridade em relação aos homens, tanto no âmbito doméstico, quanto no mercado de trabalho. Embora haja normas nacionais e internacionais estabelecendo a garantia de igualdade entre homens e mulheres, a disparidade salarial permanece. Nesse contexto, o presente trabalho visa apresentar reflexões iniciais sobre a equidade salarial entre gêneros a partir da análise da Lei nº 14.611/2023. Assim, caracteriza-se como um estudo de abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, quanto às fontes, desenvolvido a partir de análise da regulação da equidade salarial em matéria de gênero nas principais normas de Direito Internacional e no Brasil, bem como, da situação de disparidade salarial ainda verificada no Brasil, a fim de identificar em que medida a Lei nº 14.611/2023 pode contribuir para a transformação dessa realidade.

Palavras-chave: Equidade salarial; Gênero; Lei nº 14.611/2023.

Abstract: Throughout history, women have been placed in a position of inferiority in relation to men, both in the domestic sphere and in the job market. Although there are national and international standards establishing the guarantee of equality between men and women, the pay gap remains. In this context, this work aims to present initial reflections on salary equity between genders based on the analysis of Law n. 14.611/2023. Thus, it is characterized as a study of a bibliographic and documentary nature, developed from an analysis of the regulation of salary equity in terms of gender in the main norms of International Law and in Brazil, as well as the situation of salary disparity still observed in Brazil, in order to identify whether and how Law n. 14.611/2023 can contribute to the transformation of this reality.

Keywords: Pay Equity; Gender; Law n. 14.611/2023.

¹ Mestre em Direito Constitucional pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza. Professora da Graduação do Curso de Direito do Centro Universitário Christus e do Centro Universitário Maurício de Nassau. E-mail: priscillasantanamacedo@gmail.com

² Doutora e Mestra em Direito Constitucional pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza. Professora da Graduação do Curso de Direito do Centro Universitário Farias Brito e do Centro Universitário Christus. E-mail: paolacins@gmail.com

1. A IGUALDADE DE GÊNERO E A EQUIDADE SALARIAL EM ABORDAGEM HISTÓRICO-NORMATIVA

No decorrer da história, as civilizações atribuíram às mulheres uma posição social de inferioridade e submissão em relação ao homem. Leis discriminatórias e exclusivistas serviram de instrumento para a consolidação dessa desigualdade, tanto em âmbito privado, quanto público. Assim, a assimetria podia ser verificada no direito familiar e, também, por exemplo, no mercado de trabalho, por meio da dupla jornada e da remuneração inferior à dos homens pelo exercício de funções análogas³.

A Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã, proposta por OLYMPE DE GOUGES⁴ à Assembleia Nacional da França, durante a Revolução Francesa, em resposta à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, já refletia a luta das mulheres pela igualdade de direitos e pela emancipação feminina. Nos dezessete artigos redigidos, ela pontuava os principais aspectos que efetivariam a equidade, como a concepção de que a mulher nasce livre e que as distinções sociais estabelecidas entre homens e mulheres só deveriam ser admitidas se beneficiassem ambos.

Somente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, surgiram as previsões normativas no sentido de igualdade entre os gêneros. Desde o preâmbulo, considera-se que, na Carta, os povos das Nações Unidas proclamam mais uma vez a sua fé nos direitos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana, *na igualdade de direitos dos homens e das mulheres* e declaram o compromisso de favorecerem o progresso social e instaurarem melhores condições de vida em um contexto de uma liberdade mais ampla. A respeito da igualdade salarial, a redação do artigo 23, dois, é clara na previsão de que “Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.”

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de 1979, também da ONU e ratificada pelo Brasil, determina que os Estados-Partes adotem todas as medidas necessárias à eliminação de práticas discriminatórias contra a mulher na esfera do emprego, para que se possam assegurar os mesmos direitos a homens e mulheres.

³ Cfr. BARRETO, Ana Cristina Teixeira. “A igualdade entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro”, in *Revista da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos*. p. 1.

⁴ Cfr. GOUGES, Olympe de. *Declaração dos direitos da mulher e da cidadã e outros textos*. Trad. Cristian Brayner. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2021. p. 10.

Para atender a dupla obrigação de eliminar a discriminação e assegurar a igualdade de gênero, a Convenção da ONU sobre a Mulher já inicia relembrando que “a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade”.

Em particular, a CEDAW prevê, em seu artigo 11, o direito ao trabalho como um direito inalienável de todo ser humano, com livre escolha de profissão, assegurado o acesso a iguais oportunidades de emprego. Dispõe ainda acerca do direito à estabilidade e à promoção e a todos os benefícios de serviço, assim como o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais. Determina o direito a férias remuneradas e à seguridade social – especialmente nos casos de aposentadoria, invalidez, desemprego, doença, ancianidade ou outra incapacidade para o exercício do trabalho –, assim como o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, ressalvada a proteção da função reprodutiva. No item “d”, apresenta a seguinte redação: “*O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;*”.

A respeito do item 11.1, “d”, convém ressaltar que, no que tange à concepção de igualdade, PIOVESAN⁵ destaca a existência de três vertentes: a igualdade formal, traduzida pela máxima de que “todos são iguais perante a lei”; a igualdade material que corresponde ao ideal de justiça social e distributiva, a partir de um critério socioeconômico; e a igualdade material que corresponde ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades, a partir de critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia, dentre outros.

Partindo dessa premissa, a justiça apresenta uma feição bidimensional. Isso porque para a efetiva realização da igualdade, é necessário que haja a redistribuição e o reconhecimento das identidades, uma vez que o *status* na sociedade não decorre unicamente da classe, e o acesso aos recursos não decorre unicamente do *status*. Assim, é necessário reconhecer as diferenças, sem que isso produza ou alimente desigualdades⁶.

Verifica-se, desse modo, que a Convenção da ONU sobre a Mulher, ao apresentar diversos dispositivos tutelares dos direitos das mulheres com vistas às mesmas oportunidades

⁵ Cfr. PIOVESAN, Flávia. “A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres”, in *Revista da EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, 2012, p. 70-89, p. 73.

⁶ Cfr. PIOVESAN, Flávia. “A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres”, ob. cit., p. 74.

de emprego e com igual remuneração, estimula a participação feminina na vida pública e política do país, além de promover influência decisiva nos assuntos relacionados às conjugalidades e às relações familiares, assim como outros direitos civis, políticos, econômicos e sociais⁷.

LIMA e HISSA FILHO⁸ ponderam que a diferenciação remuneratória por questão de gênero contraria, ainda, o disposto no art. 5º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, de 1994), segundo o qual toda mulher poderá exercer, de forma livre e plena, seus direitos sociais, civis, econômicos, políticos e culturais, utilizando-se da proteção integral dos direitos já consagrados em instrumentos regionais e internacionais sobre direitos humanos.

No tocante à igualdade salarial, é importante destacar, ainda, a Convenção nº 100, da Organização Internacional do Trabalho, que, dentre outras Convenções que visam proteger o trabalho da mulher, estabelece a igualdade de remuneração, independentemente de gênero, para o trabalho de igual valor, bem como, igualdade de condições no tocante ao acesso ao emprego, às profissões, às condições de emprego e à formação.

No Brasil, as Constituições de 1934, 1946 e 1967 já estabeleciam proibição expressa de diferenças salariais frente a um mesmo trabalho em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil⁹. Essa previsão foi reproduzida já na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, que, no art. 5º, estabelece que a todo trabalho de igual valor, sem distinção de sexo, deve corresponder um salário igual. O Capítulo III da CLT, que tem início com o art. 372 e trata especificamente da proteção do trabalho da mulher, não obstante as múltiplas alterações ao longo dos anos, já previa, desde a redação original, a igualdade de condições de trabalho para homens e mulheres, sendo vedada a discriminação, ressalvada a proteção especial estabelecida.

Essa proteção especial voltada ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, conforme redação do art. 377 da CLT, e não pode justificar, em nenhuma hipótese, redução de salário. A matéria salarial é mencionada, ademais, no art. 461, que regula a equidade salarial e, atualmente, prevê que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual

⁷ Cfr. MONTEBELLO, Marianna. “A proteção internacional aos direitos da mulher”, in *Revista da EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 11, p. 155-170, 2000, p. 162.

⁸ Cfr. LIMA, Francisco Gérson Marques de; HISSA FILHO, Hélio Barbosa. “A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023”, in *Rev. TST*, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 87-100, out./dez. 2023, p. 91.

⁹ Cfr. LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. “Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual”, in *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 26, n. 3, 2018, p. 1-20, p. 9.

valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

A Constituição de 1988, por sua vez, estabelece como objetivo fundamental da República, em seu art. 3º, inciso IV, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; e, como direito fundamental, em seu art. 5º, inciso I, a garantia de igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

Em matéria de trabalho, resguarda como direito social, no art. 7º, inciso XXX, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, dentre outros direitos, como a garantia ao salário mínimo, à licença maternidade e a proteção do mercado de trabalho da mulher.

Apesar da evolução normativa e social de minimização da disparidade existente entre homens e mulheres, inclusive em matéria de remuneração, a implementação efetiva de tais direitos ainda é um desafio, em múltiplos aspectos e por diversos fatores.

2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: A DISPARIDADE EM RAZÃO DE GÊNERO

Culturalmente, o cuidado é atribuído às mulheres, especialmente, no espaço da casa, embora o maternar e a maternidade não sejam ações exclusivas das mulheres. Restou, pois, ao feminino a personificação dos elementos relacionados à proteção e ao cuidado e, aos homens, a força provedora¹⁰. Dentre as transformações no seio dos movimentos intrafamiliares, destacam-se a expansão da autonomia individual nas relações conjugais e a responsabilização crescente, solidarista, nas relações parentais, sobretudo no que diz respeito à formação dos filhos¹¹.

Tal reflexão é relevante para que sejam traçados os limites dessas relações, retirando da mãe responsabilidades e culpas históricas, frutos de uma divisão de gênero não igualitária quanto aos cuidados, ao trabalho doméstico e à tarefa reprodutiva¹². Essa crença pode ser

¹⁰ Cfr. TRONTO, J. Mulheres e cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso? In: BORDO SR, Jaggar AM. *Gênero, corpo, conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 186-203, p. 186.

¹¹ Cfr. MORAES, Maria Celina Bodin de. Vulnerabilidade nas relações de família: o problema da desigualdade de gênero. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de; MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *Direito das Famílias por Juristas Brasileiras*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 149-169, p. 159.

¹² Cfr. IACONELLI, Vera. Sobre as origens: muito além da mãe. In: TEPPERMAN, Daniela; GARRAFA, Thais; IACONELLI, Vera (org.). *Parentalidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 2021. p. 11-20, p. 13.

atribuída, segundo BADINTER¹³, ao mito do amor materno, que advém de uma construção social histórica, e não como uma evidência da natureza feminina, naturalizando a mulher domesticada e o seu trabalho não remunerado de acordo com ideologias que aprisionaram e engessaram a maternidade e a feminilidade¹⁴.

Em 2019, antes da pandemia, as mulheres dedicavam quase o dobro do tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas), para as atividades de cuidados de pessoas ou afazeres domésticos. Durante a pandemia, essa preponderância foi exacerbada. Pesquisa realizada pela Sempre Viva Organização Feminista, com 2.600 mulheres, demonstrou que 47% das entrevistadas eram responsáveis por cuidar de alguma pessoa. Dentre elas, 57% eram responsáveis pelo cuidado com filhos de até 12 anos, sendo que 42% desempenhavam a tarefa sem apoio externo. Mulheres pretas e de renda mais baixa se ocuparam ainda mais nessas tarefas, inclusive para atender pessoas de outras famílias. Na maior parte dos casos, desenvolvem o maternar sem apoio externo ante a baixa condição econômica para pagar pelos serviços de um auxiliar – em geral, do sexo feminino”¹⁵.

Considerando a predominância dos arranjos nos quais a presença materna sobressai e a quase inexistência do cômputo da atividade do cuidado, a que custo – do ponto de vista da economia e do trabalho – esse maternar é desenvolvido? O cuidado importa a homens e a mulheres, como imperativo da solidariedade familiar, inclusive. Verifica-se, desse modo, em relação à trabalhadora, uma cidadania individual, mas também social, em que se inserem variadas modalidades de relações pessoais. Uma dimensão imperativa de solidariedade deve ser dispensada à interdependência entre os sujeitos, na qual homens e mulheres sejam capazes de definir, eleger e permutar seus deveres, suas necessidades e seus desejos¹⁶.

Só recentemente, na Argentina, decidiu-se considerar, para fins da previdência social, as horas de cuidado materno, reconhecendo-se o cuidado como atividade de impacto econômico. Trata-se de investimento indispensável à promoção da personalidade do cidadão, desde a infância até a ancianidade e, nessa medida, importa à estabilidade das relações sociais,

¹³ Cfr. BADINTER, Elisabeth. *O conflito: a mulher e a mãe*. Rio de Janeiro: Record, 2011.

¹⁴ Cfr. CAFFÉ, Mara. Feminilidade e maternidade. In: TEPPERMAN, Daniela; GARRAFA, Thais; IACONELLI, Vera (org.). *Gênero*. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 49-63, p. 55-57.

¹⁵ Cfr. MENEZES, Joyceane Bezerra de; PIMENTEL, Ana Beatriz Lima; LINS, Ana Paola de Castro e. “Os impactos do maternar nas relações familiares”, in *Civilistica.com*, Rio de Janeiro, ano 11, n. 2, p. 1-24, 2022, p. 14.

¹⁶ Cfr. ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. “O trabalho da mulher e o princípio da igualdade”, in *Rev. TST*, p. 49.

o que justifica a sua abordagem por meio de políticas públicas¹⁷. O benefício se dirige a mulheres em idade de aposentadoria e que não possuam os 30 anos mínimos exigidos de contribuição. Segundo matéria veiculada na Folha, estima-se que 155 mil mulheres sejam atingidas pela medida, que prevê, ainda, o adicional de dois anos por filho adotado, e um ano para cada filho com deficiência¹⁸.

Contudo, ao redor do mundo, a grande parte do exercício do cuidar é informal e, em geral, por uma mulher próxima de quem o cuidado se destina. No Brasil, verifica-se a possibilidade de concessão de horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza (Lei nº 13.370/2016). Embora a CLT não preveja esse direito, a jurisprudência ilustra casos em que se defere redução da jornada de trabalho a outras categorias, como a de empregados públicos.

Registram-se, também, algumas Leis esparsas de menor abrangência, como é o caso da Lei municipal de Canoinhas, em Santa Catarina, que autoriza a redução de até 50% da jornada de trabalho, sem que haja diminuição da remuneração, ao servidor que for responsável pelos cuidados com filho ou filha com deficiência.

Percebe-se, assim, que o servidor ou empregado público é beneficiado com algumas vantagens no desempenho do cuidado não existentes para o trabalhador da iniciativa privada. A título de exemplo, o art. 396 da CLT estabelece duas pausas especiais durante a jornada de trabalho, de meia hora cada, para que a trabalhadora possa amamentar o filho até os seis meses de idade. Tais pausas notoriamente são insuficientes, haja vista que um bebê costuma ter uma rotina alimentar que demanda maior frequência e, ainda, a depender do caso, a mulher terá de enfrentar outras dificuldades, como o próprio deslocamento ao domicílio e de volta ao trabalho, que pode até tornar impossível o exercício desse cuidado¹⁹.

Quanto à inserção das mães no mercado formal de trabalho, pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas indica que quase metade das mulheres que saíram de licença-maternidade não fazem mais parte do mercado de trabalho após dois anos. Considerado um universo de 247 mil mães, quase 50% foi demitida após o período estável. Recortes sociais, especialmente os que consideram nível de escolaridade, contribuem para diferenciar o resultado dessas quedas de emprego. Enquanto as mulheres com curso superior

¹⁷ Cfr. MENEZES, Joyceane Bezerra de; PIMENTEL, Ana Beatriz Lima; LINS, Ana Paola de Castro e. “Os impactos do maternar nas relações familiares”, op. cit., p. 17.

¹⁸ Cfr. ARCANJO, Daniela. “Argentina reconhece o cuidado materno como trabalho para aposentadoria”, in *Folha de São Paulo*, São Paulo, 23 de julho de 2021.

¹⁹ Cfr. MENEZES, Joyceane Bezerra de; PIMENTEL, Ana Beatriz Lima; LINS, Ana Paola de Castro e. “Os impactos do maternar nas relações familiares”, op. cit., p. 18.

correspondem a um decréscimo de 35% após 12 meses da licença, aquelas com níveis mais baixos de escolaridade alcançam até 51%²⁰.

A mulher que trabalha na informalidade é a que se encontra em situação mais vulnerável, uma vez que a ausência de trabalho em um dia implica, também, a ausência de remuneração. Quando desenvolve atividade de cuidado na casa de outras pessoas, esse trabalho costuma ser incompatível com o exercício digno do cuidado com os seus, que precisa ser terceirizado, muitas vezes a outras mulheres²¹. Além da questão de gênero, é comum que a mulher negra, que representa 60% dos trabalhadores informais, enfrente dificuldades ainda maiores do que a mulher branca e ocupe postos de trabalho de menor rendimento médio.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua referente ao primeiro trimestre de 2023 aponta que o rendimento médio mensal dos homens ocupados, com idade de 14 anos ou mais, é de R\$ 3.066,00, enquanto o das mulheres, para a mesma faixa etária, é de R\$ 2.439,00 por mês, ou seja, elas percebem o equivalente a 79,5% da renda dos profissionais do gênero masculino (IBGE, 2023, tabela 5436).

A esse respeito, a chamada da pesquisa do Fórum Econômico Mundial, de 2023, já denunciava que a paridade de gênero seria uma realidade ainda distante – “A igualdade de gênero está estagnada: 131 anos para eliminar as desigualdades”. O Brasil ocupava, no ano passado, a 57ª posição, de um total de 146 países analisados (WEF, 2023).

Importante ressaltar que a questão da igualdade não se resume ao aspecto da equiparação salarial, já que essas diferenças de gênero são manifestadas em diversos setores e sentidas não só no acesso à renda e na presença no mercado de trabalho formal ou ocupação de cargos de lideranças, mas também na saúde física e mental e na participação em cargos políticos.

Inclusive, a própria disparidade salarial é afetada por fatores diversos, como a precarização dos trabalhos impostos pela sociedade às mulheres e o esgotamento de tempo em decorrência das suas múltiplas jornadas de trabalho. No geral, as mulheres costumam ocupar funções de menor hierarquia e poder e, por consequência, de menor salário, mesmo quando possuem nível profissional de trabalho igual ao do homem²². Essa estrutura de

²⁰ Cfr. MACHADO, Cecília. “The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil”, in *Fundação Getúlio Vargas*, 2016.

²¹ Cfr. MENEZES, Joyceane Bezerra de; PIMENTEL, Ana Beatriz Lima; LINS, Ana Paola de Castro e. “Os impactos do maternar nas relações familiares”, op. cit., p. 21.

²² Cfr. COSTA, Marli Marlene Moraes da; DIOTTO, Nariel. *Gênero, sociedade e políticas públicas: debates contemporâneos*. Cruz Alta: Ilustração, 2022, p. 24.

repartição do trabalho entre os gêneros, que segue a própria tradição cultural e de poder patriarcalista, é que sustenta o cenário de desigualdade de gênero em âmbito laboral.

Em junho de 2024, a versão mais recente do relatório com os indicadores globais do índice de disparidade de gênero foi publicada. Considerando fatores que avaliam quatro dimensões – oportunidade e participação econômica, desempenho educacional, saúde e sobrevivência, e empoderamento político –, o Brasil ocupa a 70ª posição, de um total de 146 países analisados (WEF, 2024).

Apesar de nos últimos anos as mulheres terem entrado na força de trabalho a taxas mais altas do que os homens em todo o mundo, provocando uma discreta recuperação percentual na paridade de gênero quanto à participação na força de trabalho em relação às edições anteriores, as diferenças entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro continuam expressivas, com distanciamento de 20 pontos percentuais entre gênero masculino (73,1%) e feminino (53,1%), fazendo com que o país ocupe a 91ª posição do *ranking*.

Quando o quesito analisado é igualdade salarial para trabalhos semelhantes, a posição do Brasil cai para a 118ª, dentre os 146 países. Quanto à ocupação de cargos de legisladores, altos funcionários e gestores, os dados globais denunciam que enquanto os homens ocupam 60,21% das funções de liderança, as mulheres atingem a marca de 39,79%. Para agravar ainda mais esses padrões, as mulheres continuam enfrentando taxas de desemprego mais altas do que os homens, com uma taxa de desemprego global de cerca de 9,87% para as mulheres e 6,76% para os homens (WEF, 2024).

A discriminação em razão do gênero refletida nas estatísticas atuais, contrariamente à evolução normativa, pode decorrer de valores culturais que demandam tempo para serem alterados. De acordo com RODRIGUES²³, “se a discriminação realmente opera como fator causal direto ou indireto no hiato salarial entre os gêneros, a mera previsão legal de vedação de tratamento discriminatório não tem o condão de desconstruir esses valores e seus efeitos no mercado de trabalho”. Isso porque a prática de julgar pessoas com base em características médias do grupo ao qual pertencem tende a persistir.

3. A LEI Nº 14.611/2023 E AS BARREIRAS À SUA EFETIVAÇÃO

²³ Cfr. RODRIGUES, Fabiana Alves. “Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil”, in *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 1, 2023, p. 8.

Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei nº. 14.611, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao acrescentar os parágrafos 6º e 7º ao art. 461, que trata do instituto da equiparação salarial.

A Lei estabelece como medidas voltadas à garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre gêneros o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial, a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e o 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 (Brasil, 2023).

Acerca da transparência salarial, restou determinada a publicação de relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, contendo dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia ocupados por homens e mulheres. Além disso, os dados devem viabilizar informações sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade (Brasil, 2023).

Caso a empresa não publique o relatório, fica sujeita à multa administrativa de até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Sendo constatada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a pessoa jurídica deve, obrigatoriamente, apresentar e implementar plano de ação para mitigá-la, com metas e prazos, sendo garantida a participação de entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho (Brasil, 2023).

Na nova redação do art. 461, o parágrafo 6º estabelece que “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”. O parágrafo 7º, por sua vez, prevê multa correspondente a dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado em caso de infração ao disposto no art. 461, que pode ser elevada ao dobro em caso de reincidência (Brasil, 2023).

Trata-se de importante inovação, porque, além de simplesmente vedar a discriminação salarial entre homens e mulheres, a nova legislação estabelece medidas de transparência, fiscalização, denúncia de discriminação, realização de relatórios, multa por descumprimento, protocolos de fiscalização e de divulgação dos dados para acesso público.

O primeiro Relatório de Transparência Salarial foi publicado em março de 2024, sendo possível visualizar que a equidade salarial, embora esteja prevista há décadas na legislação, ainda não é uma realidade no Brasil. De acordo com os dados de 49.587 estabelecimentos com 100 ou mais empregados, as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens, variando a diferença de acordo com o grupo ocupacional. Para cargos de direção e gerência, por exemplo, a diferença de remuneração alcança 25%.

Mais da metade das empresas retratadas no relatório (51,6%) dispõem de planos de cargos e salários ou planos de carreira, adotando critérios remuneratórios diversos, como proatividade, capacidade de trabalhar em equipe, tempo de experiência, cumprimento de metas de produção, dentre outros.

Além da disparidade de salários, o Relatório demonstra que apenas 32,6% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres, percentual este que é ainda menor ao se considerar grupos específicos de mulheres (negras, LGBTQIAPN+, chefes de família e vítimas de violência). Dos mais de 17 milhões de vínculos empregatícios considerados, 10.684.948 são de homens e 6.990.855 são de mulheres.

Ademais, apenas 39,7% das empresas adotam políticas de flexibilização de regime de trabalho para apoio à parentalidade; 17,7% adotam políticas de licença maternidade e paternidade estendida; e 21,4% adotam políticas de auxílio-creche.

A transparência salarial é fundamental para combater as diferenças salariais evidenciadas entre homens e mulheres. A exposição das desigualdades viabiliza a atuação conjunta e o diálogo voltado ao estabelecimento de estratégias e políticas remuneratórias centradas em critérios concretos, objetivos e não discriminatórios.

Nesse sentido, NAVARRO²⁴ destaca que a transparência salarial apresenta benefícios tanto para empregados, quanto para empregadores, representando verdadeira mudança de paradigma na forma de trabalhar. A divulgação das informações e a ciência de que seus salários foram estabelecidos de acordo com critérios objetivos pode contribuir para o bem-estar dos trabalhadores e para um melhor clima organizacional, baseado na transparência e na cooperação, a partir da sensação de justiça e confiança no empregador e nos colegas de

²⁴ Cfr. NAVARRO, Alba Covaleda. “La transparencia salarial como elemento fundamental en la igualdad retributiva”, in *Capital Humano*, n. 396, 2024, p. 2.

trabalho. Esses aspectos estão diretamente relacionados com a produtividade, a retenção de talentos, a produção e, consequentemente, com o crescimento pessoal dos trabalhadores e da empresa, fortalecendo sua posição competitiva.

A legislação deixa lacunas, no entanto. É o que se observa quanto às empresas com menos de 100 empregados, que são dispensadas da obrigação de apresentar o relatório semestral, mas podem apresentar situação de discriminação salarial de gênero. A legislação também não trata das diferenças salariais entre diferentes estabelecimentos, ainda que sejam pertencentes à mesma empresa, visto que os critérios comparativos se referem aos trabalhadores que estejam vinculados ao mesmo estabelecimento.

MONTAGNER e NAKAMURA²⁵ se referem ainda ao fato de que os critérios remuneratórios utilizados pelas empresas e apontados no relatório, tais como “produtividade”, “permanência na empresa”, “disponibilidade para exercer o trabalho em horários fora do horário contratado (horas extras)”, indicam dificuldade à superação da disparidade salarial de gênero, uma vez que não consideram o trabalho doméstico e de cuidado da mulher, bem como, o fato de que as mulheres, especialmente as mães, enfrentam maior dificuldade para estender a jornada de trabalho, em razão do cuidado com a prole e, também, dos problemas de segurança e transporte durante o período noturno.

A falta de efetivo incentivo de políticas de flexibilização de trabalho para apoio à parentalidade e para a contratação e promoção de mulheres, portanto, em especial no tocante à maternidade, pode frustrar a efetiva equidade salarial, ainda que as empresas se utilizem de critérios objetivos para estabelecer salários. Isso sem falar na necessária mudança sociocultural no que se refere à distribuição de papéis sociais entre os gêneros.

Outro ponto que merece destaque é a existência de fatores que desencorajam a judicialização da questão por muitas das vítimas de discriminação. Conforme PRITSCH²⁶, embora a discriminação salarial entre gêneros seja uma realidade no Brasil, o número de demandas nesse sentido submetidas à apreciação do Poder Judiciário é mínimo. Tal se dá, segundo o autor, em razão de quatro motivos principais: existe a possibilidade de obter êxito mais facilmente com outras causas de pedir; a prova da discriminação é muito difícil de ser

²⁵ Cfr. MONTAGNER, Paula; NAKAMURA, Luciana. “As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência salarial pode nos ensinar?”, in *Revista Ciências do Trabalho*, n. 25, maio, 2024, p. 5-6.

²⁶ Cfr. PRITSCH, Cezar Zucatti. “Se há leis contra a discriminação, por que as mulheres não demandam justiça? Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação de gênero no Brasil”, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 111-140, jul./dez., 2021, p. 120-127.

obtida; o valor das condenações é baixo; e as limitações impostas pela própria legislação e pela jurisprudência limitam ou desencorajam a formulação desse pedido.

Especificamente no tocante à dificuldade de prova, esta decorre tanto do fato de que a discriminação é, na maioria das vezes, sutil, e com aparência de legalidade, quanto pela dificuldade de obtenção da verdade real no âmbito do processo, que envolve desde a baixa aplicabilidade de sanção por infração no curso da busca da verdade e a imposição de sanção mais branda (multa por litigância de má-fé) para aqueles que mentem em juízo²⁷.

Assim, muito embora a determinação da publicação de relatórios para empresas com mais de 100 empregados facilite a verificação da disparidade salarial a partir dos dados anonimizados, permanecem as dificuldades processuais no que diz respeito ao reconhecimento da discriminação salarial de gênero nas relações individuais, desestimulando a denúncia e a judicialização de casos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A divisão sexual do trabalho perpetua a desigualdade salarial, a partir da subsunção da mulher a postos de trabalho de menor hierarquia, poder e salário. Os dados aqui apresentados evidenciam que a igualdade salarial entre homens e mulheres ainda está distante. Isso se dá, em grande medida, pela estrutura social que reproduz a divisão desigual das responsabilidades e de cuidados, o que afeta as oportunidades de entrada no mercado de trabalho e de progresso na carreira para as mulheres.

A persistência dessa disparidade de gênero nas relações de trabalho não se resume às diferenças salariais e à ocupação de cargos de liderança, porque, como visto, envolve fatores sociais e culturais ligados à posição do homem e da mulher na sociedade como um todo, que demandam mais tempo para serem transformados. Justamente por isso é que a simples vedação à discriminação salarial de gênero não se mostra suficiente para a erradicação do problema.

A Lei nº 14.611/2023 representa importante inovação normativa nesse sentido, pois, além de estabelecer a igualdade e vedar a discriminação salarial de gênero, implementa medidas efetivas a partir de mecanismos de transparência, fiscalização, sanção em decorrência do descumprimento, relatórios a serem tornados públicos e outras medidas voltadas à promoção da igualdade de gênero em âmbito laboral.

²⁷ Cfr. PRITSCH, Cezar Zucatti. “Se há leis contra a discriminação, por que as mulheres não demandam justiça? Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação de gênero no Brasil”, op. cit., p. 130.

GOUGES, Olympe de. *Declaração dos direitos da mulher e da cidadã e outros textos*. Trad. Cristian Brayner. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2021.

IACONELLI, Vera. Sobre as origens: muito além da mãe. In: TEPERMAN, Daniela; GARRAFA, Thais; IACONELLI, Vera (org.). *Parentalidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 2021. p. 11-20.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 26, n. 3, 2018, p. 1-20.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; HISSA FILHO, Hélio Barbosa. A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023. *Rev. TST*, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 87-100, out./dez. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/230155/2023_lima_francisco_igualdade_salarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 jul. 2024.

MACHADO, Cecília. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. *Fundação Getúlio Vargas*. 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 9 jul. 2024.

MENEZES, Joyceane Bezerra de; PIMENTEL, Ana Beatriz Lima; LINS, Ana Paola de Castro e. Os impactos do maternar nas relações familiares. *Civilistica.com*, Rio de Janeiro, ano 11, n. 2, p. 1-24, 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/431>. Acesso em: 10 jul. 2024.

MONTAGNER, Paula; NAKAMURA, Luciana. As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência salarial pode nos ensinar? *Revista Ciências do Trabalho*, n. 25, maio, 2024.

MONTEBELLO, Marianna. A proteção internacional aos direitos da mulher. *Revista da EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 11, p. 155-170, 2000. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista11/revista11_155.pdf. Acesso em: 5 jul. 2024.

MORAES, Maria Celina Bodin de. Vulnerabilidade nas relações de família: o problema da desigualdade de gênero. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de; MATOS, Ana Carla Harmatiuk. *Direito das Famílias por Juristas Brasileiras*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 149-169.

NAVARRO, Alba Covalada. La transparencia salarial como elemento fundamental en la igualdad retributiva. *Capital Humano*, n. 396, 2024. Disponível em: <https://factorhuma.org/images/docs/2024/c634-transparencia-salarial.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2024.

PIOVESAN, Flávia. A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres. *Revista da EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, 2012, p. 70-89.

PRITSCH, Cezar Zucatti. Se há leis contra a discriminação, por que as mulheres não demandam justiça? Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação de gênero no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 111-140, jul./dez., 2021.

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

TRONTO, J. Mulheres e cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso? In: BORDO SR, Jaggar AM. *Gênero, corpo, conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 186-203.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2023*. Disponível em: <https://www.weforum.org/press/2023/06/gender-equality-is-stalling-131-years-to-close-the-gap/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2024*. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf. Acesso em: 23 jul. 2024.