A IGUALDADE SALARIAL SOB A PERSPECTIVA DA LEI Nº 14.611/2023

EQUAL PAY FROM THE PERSPECTIVE OF LAW NO. 14.611/2023

Francisco Gérson Marques de Lima[1]
Hélio Barbosa Hissa Filho[2]

RESUMO: A igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem idêntica função é um desafio que se impõe na maioria dos países, dentre os quais o Brasil. Nesse contexto, o presente estudo, elaborado com base em metodologia bibliográfica, documental, propositiva e qualitativa, tem como objetivo geral analisar a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, como instrumento para garantir igual salário para profissionais de ambos os sexos. Especificamente, será analisada a isonomia salarial entre homens e mulheres como direito humano e fundamental. Posteriormente, será averiguada a desigualdade salarial no contexto brasileiro e, por fim, identificado como a nova lei pode contribuir para reduzir as diferenças remuneratórias por motivo de gênero.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade Salarial. Homens. Mulheres. Lei nº 14.611.

ABSTRACT: Equal pay for men and women performing the same function is a challenge in most countries, including Brazil. In this context, the present study, based on bibliographic, documentary, propositional and qualitative methodology, has as a general objective to analyze the Law nº 14,611, of July 3, 2023, as an instrument to ensure equal pay for professionals of both sexes. Specifically, wage equality between men and women will be analyzed as a human and fundamental right. Subsequently, wage inequality will be investigated in the Brazilian context and, finally, identified how the new law can contribute to reduce pay differences due to gender.

KEYWORDS: Equal Pay. Men. Women. Law no. 14.611.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A igualdade de salário como direito humano e fundamental; 3 – Desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil; 4 – A Lei nº 14.611/2023 como instrumento de efetivação da igualdade salarial; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

A desigualdade salarial entre homens e mulheres que exercem idêntica função é realidade no Brasil e na maioria dos países, inclusive nos economicamente mais desenvolvidos, o que contraria os compromissos de isonomia assumidos pela comunidade internacional e pela Constituição Federal brasileira.

---

1 *Doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (PE); professor adjunto da Universidade Federal do Ceará; subprocurador-geral do Ministério Público do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9716751606619741. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6390-0696. E-mail: gersonmarques@ufc.br.*

2 *Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8640135358639379. Orcid: https://orcid.org/0009-0006-93050198. E-mail: heliohissafilho@gmail.com.*

Nesse contexto, o presente estudo tem por objetivo geral analisar a Lei nº 14.611/2023, como instrumento de garantia de igual salário para profissionais de ambos os sexos, que exercem trabalho de igual valor. Inicialmente, será analisada a isonomia salarial entre homens e mulheres como direito humano e fundamental. Em seguida, será averiguada a desigualdade remuneratória no contexto nacional e, por fim, como a nova lei poderá contribuir para a redução da diferença salarial motivada apenas pela pessoa ser do sexo masculino ou feminino.

Justifica-se a análise pela relevância da questão, haja vista que a igualdade entre homens e mulheres é um direito expressamente reconhecido pela Lei Maior brasileira e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), dentre outros diplomas legais pátrios e internacionais, além de estar contida na meta 8.5, da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015, p. 19). Ademais, o tema é bastante atual, haja vista que a Lei nº 14.611 entrou em vigor em julho de 2023.

A pesquisa realizada é documental e bibliográfica, pois tem como fonte artigos científicos, trabalhos acadêmicos, tratados e declarações internacionais. Também é propositiva, na medida em que busca o enriquecimento científico acerca da igualdade salarial, partindo-se do estudo da nova lei sobre o tema. Ainda é qualitativa, já que a coleta das informações não será estruturada numericamente, por meio de processos estatísticos, mas buscando compreender e interpretar os dados subjetivamente.

Quanto aos objetivos, o presente estudo é exploratório, já que propiciará maior conhecimento sobre a desigualdade salarial no Brasil e a forma de combatê-la a partir da Lei nº 14.611/2023. É descritiva, na medida em que serão apresentadas as características da realidade nacional e da norma recentemente sancionada para eliminar, ou pelo menos reduzir, a diferença remuneratória entre homens e mulheres.

Entende-se que a isonomia remuneratória entre homens e mulheres que exercem trabalho de igual valor é um direito humano e também fundamental. Entretanto, o cenário nacional é bastante desfavorável às trabalhadoras, pois a cultura machista está inserida na sociedade e as empresas têm remunerado melhor os homens do que as mulheres. Nesse contexto, a Lei nº 14.611/2023 reforça o compromisso de igualdade assumido pelo constituinte e estabelece garantias importantes para a sua efetivação.

A referida norma legal poderá contribuir para a redução da desigualdade remuneratória, uma vez que cria uma nova estrutura jurídica a ser cumprida pelas empresas, baseada na transparência, fiscalização, canais de denúncia de condutas ilícitas e promoção de políticas de diversidade. Contudo, a eficácia das regras está parcialmente comprometida, uma vez que não foram previstas

sanções para o caso de descumprimento de grande parte das medidas que devem ser implementadas.

2 – A igualdade de salário como direito humano e fundamental

O compromisso de garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres foi assumido pelo Brasil, na época neoconstitucionalista, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), elaborada em 1948 pela ONU e cujo artigo 23, dois, assevera que todos que exercem igual labor devem ter o mesmo salário, sem qualquer tipo de discriminação (ONU, 1948).

No mesmo sentido, 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, em seu artigo 11.1, "d", que os Estados-Partes assegurem o direito de igualdade de remuneração, benefícios, tratamento e avaliação da qualidade do trabalho, entre profissionais dos sexos masculino e feminino (CEDAW, 1979).

Segundo Piovesan, a DUDH estabeleceu a concepção dos direitos humanos contemporânea, em que estes se caracterizam por serem universais e indivisíveis. A universalidade decorre do fato de a titularidade ser oriunda apenas da condição de pessoa. Já a indivisibilidade significa que, para assegurar os direitos sociais, é preciso garantir também os de natureza civil e política e vice-versa, constituindo-se unidade interdependente, indivisível e inter-relacionada (Piovesan, 2015, p. 49).

Portanto, a isonomia de salário para trabalhadores de ambos os sexos é direito humano, pois assim reconhecido na DUDH. Sob outro enfoque, tem-se que, nos termos do preâmbulo do Programa e Declaração de Viena, de 1993, os direitos humanos são aqueles oriundos da dignidade e do valor inerente à pessoa, que têm esta como sujeito central, principal beneficiária e que participa, de forma ativa, da realização desses direitos e liberdades (ONU, 1993).

Ora, todas essas características são aplicáveis à igualdade salarial, principalmente relação às as mulheres, que em regra têm menores salários, como destinatárias centrais e principais beneficiárias. Ademais, tal igualdade decorre da dignidade e da valorização das pessoas, o que não se vislumbra em tratamento discriminatório, caracterizado por remuneração inferior, motivada por questões de gênero, para trabalho de mesmo valor.

Destaque-se ainda que as mulheres participam ativamente da concretização do direito sob comento, na medida em que, com seu trabalho, conquistaram relevantes espaços no mercado laboral e prestam serviços nas mais diversas áreas com a mesma qualidade (por vezes, superior) dos trabalhadores do sexo masculino. A universalidade também está presente, haja vista que a isonomia

salarial para trabalho de igual valor decorre tão somente da condição de seres humanos das trabalhadoras, independentemente da região geográfica em que vivam e da nacionalidade.

Assim, a igualdade de salário entre homens e mulheres, tanto sob o aspecto formal quanto material, está inserida nos direitos humanos. O alcance destes, registre-se, é controvertido na doutrina, havendo divergência se abrangem também os chamados fundamentais, ou se com estes não se confundem total ou parcialmente.

No Brasil, o art. 7º, XXX, da Constituição Federal, que veda a diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, está inserido no capítulo dois, do segundo título, intitulado "DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS". Portanto, topograficamente, houve o reconhecimento, pelo constituinte, de que a igualdade de salário é direito fundamental.

Interpretação diversa, reconhecendo como de natureza fundamental apenas os direitos e garantias previstos no art. 5º da Lei Maior, é incompatível com o momento constitucional presente, que há muito deixou de ter por escopo de proteção apenas os direitos individuais e passou a assegurar também os sociais e, mais recentemente, os difusos e coletivos.

De acordo com Perez Luño (2013, p. 35), fundamentais são os direitos humanos assegurados pelo ordenamento jurídico positivo, na maioria das vezes pela própria norma constitucional, e que gozam de tutela reforçada. Nesse contexto, sendo a igualdade salarial direito humano, como já esclarecido em linhas anteriores, e estando positivada na Lei Maior brasileira, tem natureza também fundamental.

Lima, Lima e Moreira (2009, p. 42) entendem que os direitos fundamentais do trabalho emanam diretamente da Constituição e são a todos assegurados pela simples condição de seres humanos. Tal característica evidencia que o escopo de proteção é a dignidade das pessoas.

Observe-se que a isonomia de salário enquadra-se como direito fundamental, pois é universal, está prevista expressamente no ordenamento jurídico brasileiro e internacional e visa a reduzir as desigualdades econômicas e sociais, as quais têm como uma das causas justamente as discrepâncias remuneratórias para trabalhos iguais.

Para Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 11), direitos fundamentais são vantagens jurídicas ou prerrogativas que estruturam a afirmação, a existência e a projeção dos seres humanos, bem como da vida destes na sociedade. Ora, a isonomia salarial visa a assegurar que as mulheres, dentre outros grupos marginalizados, possam afirmar-se no meio social sem o *status* de inferioridade

que historicamente lhe foi atribuído numa sociedade dominada por crenças e valores machistas.

Além disso, o pagamento da mesma remuneração para pessoas de gêneros diferentes, que realizam trabalho de igual valor, assegura a existência digna ao propiciar renda justa, ou menos injusta do que a auferida pelos trabalhadores que sejam homens. A valorização remuneratória do labor feminino vai ao encontro da dignidade, implicando reconhecimento pelo seu esforço e fortalecendo sua imagem como membro importante da sociedade.

Em face do exposto, constata-se que, por quaisquer dos diversos critérios apresentados, a igualdade de salário entre homens e mulheres que exercem a mesma função, com trabalho de igual valor, é direito humano e fundamental. Pode-se constatar ainda que está inserido entre os direitos civis (já que tem por escopo assegurar a isonomia entre os trabalhadores de ambos os sexos) e também econômicos, posto que, nos termos do art. 170, *caput*, da Constituição Federal, a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano.

Nesse contexto, a diferenciação remuneratória por questão de gênero vai de encontro ao art. 5º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, segundo o qual toda mulher poderá exercer, de forma livre e plena, seus direitos sociais, civis, econômicos, políticos e culturais (Convenção de Belém do Pará, de 1994). Assim, é importante averiguar como a questão está sendo tratada na realidade brasileira.

3 – Desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil

A Constituição Federal preceitua, em seu art. 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No seu art. 7º, XX e XXX, foi assegurada a proteção do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, e proibiu-se a diferença de salário por motivo de sexo.

Contudo, o Brasil ocupa a 94ª posição, dentre 146 países, no *ranking* contido no Relatório Global de Diferença de Gênero, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial (FEC) em 2022. Considerando apenas o quesito referente à igualdade salarial para trabalhos semelhantes, a posição é ainda pior, ficando o país na 117ª colocação, tendo havido melhora em relação a 2021, a qual, porém, é devida mais à queda de 7% da renda dos homens, do que ao crescimento de apenas 1% dos ganhos auferidos pelas mulheres (FEC, 2022, p. 27 e 112).

De acordo com o estudo *Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil*, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019 as mulheres ganhavam o equivalente a 77,7% do rendimento dos homens, percentual que era reduzido a 61,9% e 63,6% quando

considerados apenas grupos de maior renda, como os dos diretores e gerentes, e dos profissionais das ciências e intelectuais, respectivamente (IBGE, 2019, p. 4).

Andrade e Machado (2018, p. 317) afirmam que mesmo nas profissões que melhor remuneram, como as ligadas à medicina e direito, as mulheres recebem menos do que seus colegas homens, pois existe um "teto de vidro", ou seja, uma barreira invisível construída: por preconceitos sociais acerca da capacidade feminina em algumas áreas, especialmente as científicas, e pelas dificuldades oriundas da dupla jornada de trabalho, consequência dos afazeres domésticos.

Carneiro (2018, p. 90) enumera os principais fatores que compõem o "teto de vidro", quais sejam: discriminação; preconceito; estereótipo de gênero; responsabilidade para com a família, inclusive domésticas; demografia da direção – diversidade; equilíbrio entre a vida profissional e privada; pouca autoconfiança; horários inflexíveis; estrutura e cultura organizacional; estilos de liderança; ausência de respeito, apoio, autoridade e de políticas empresariais de inclusão.

Importante destacar que, ainda segundo o mencionado estudo do IBGE, a diferença em 2019 era maior nas regiões Sul e Sudeste do que no Nordeste e Norte. Aliás, registre-se que nesta havia quase uma situação de igualdade remuneratória, com as mulheres ganhando o equivalente a 92,6% do rendimento dos homens (*Ibid.*, p. 4).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua do primeiro trimestre de 2023, o rendimento médio dos homens de 14 anos ou mais, ocupados, é de R$ 3.066,00 por mês, ao passo que o das mulheres é de R$ 2.439,00, o que significa que estas recebem o equivalente a 79,5% da renda dos profissionais do sexo masculino, evidenciando uma discreta melhora em relação a 2019 (IBGE, 2023, tabela 5436).

Contudo, nos últimos 10 anos a questão da diferença salarial não apresentou grande mudança. A PNAD Contínua de 2022 (IBGE, 2022, tabela 7444) mostra que, em 2012, o rendimento mensal efetivamente recebido pelas pessoas ocupadas a partir dos 14 anos de idade era de R$ 3.037,00 para os homens e de R$ 2.243,00 para as mulheres, por mês. Já em 2022, os valores eram R$ 3.033,00 e R$ 2.396,00, respectivamente, praticamente inalterados.

Paralelamente, a PNAD Contínua de 2022 (IBGE, 2022, tabela 7013) mostra que em 2016 (não constam os dados dos anos anteriores) os homens dedicavam 11,1 horas aos afazeres domésticos e as mulheres 21,1, ao passo que em 2022 eram 11,7 e 21,3, respectivamente, períodos quase idênticos. Assim, verifica-se que o tempo destinado ao serviço do lar é inversamente proporcional ao salário, o que resulta em prejuízo para as trabalhadoras.

Fernandez (2019, p. 82) assevera que o modelo econômico tradicional não contempla a perspectiva de gênero nem em seus métodos e nem em seu

objeto de estudo, deixando de abordar: a possibilidade de homens e mulheres receberem tratamentos desiguais e discriminatórios por causa do papel social que cada um desempenha, bem como a questão da dupla jornada das trabalhadoras que ainda precisam realizar serviços domésticos.

Portanto, a situação nacional, no que tange à isonomia de salário, está muito distante do que determina a Constituição Federal, evidenciando a crise constituinte pela qual passa o Brasil, caracterizada, segundo Bonavides, pelo antagonismo entre a Lei Maior e a realidade social (Bonavides, 2019, p. 192). Assim, a nova Lei nº 14.611/2023, ao dispor sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, trata-se de importante iniciativa legislativa para a concretização da Lei Maior, motivo por que as inovações trazidas serão analisadas a seguir.

4 – A Lei nº 14.611/2023 como instrumento de efetivação da igualdade salarial

A Lei nº 14.611/2023 dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Está em consonância, assim, com os fundamentos da dignidade humana e do valor social do trabalho, positivados no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal brasileira. Encontra amparo constitucional também nos arts. 5º, I; 7º, XX e XXX, bem como 160, *caput*, e inciso VIII, que asseguram, respectivamente: a igualdade de todos; proteção do mercado de trabalho feminino; proibição de diferença salarial por motivo de sexo e que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho humano, buscando a redução das desigualdades regionais e sociais.

Observa-se que a norma sob comento atende ao disposto na Convenção nº 100, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil e cujo artigo 2º determina que cada membro deverá garantir a igualdade de remuneração para os trabalhadores dos sexos masculino e feminino que exerçam trabalho de igual valor, o que poderá ser alcançado, dentre outros, por meio: da legislação nacional; de sistema de fixação remuneratória que tenha sido estabelecido, ou reconhecido, pela legislação; de convenções coletivas de trabalho, ou pela combinação dos métodos acima elencados (OIT, 1951).

Isso posto, tem-se que o art. 2º da Lei nº 14.611/2023 assevera expressamente ser obrigatória a igualdade de salário e de critérios de remuneração para homens de mulheres que realizem trabalho de igual valor, ou que exerçam a mesma função. Vê-se que a isonomia não é apenas salarial, abrangendo também parcelas de outra natureza, como, por exemplo, as gorjetas, que, por força do art. 457, *caput*, da CLT, não se trata de salário.

Além disso, a igualdade não se refere somente ao montante efetivamente recebido pelas trabalhadoras, mas também aos critérios utilizados pelo empregador para a apuração das parcelas. Nesse contexto, mesmo que a empregada receba igual ao colega homem, em importâncias nominais, pode haver ofensa à norma sob comento se a fórmula usada para calcular as verbas pagas for mais favorável aos obreiros do sexo masculino.

É importante destacar que a igualdade só é garantida para os que têm a mesma função, ou executam trabalho de igual valor. Este, de acordo com o art. 461, § 1º, da CLT, tem as seguintes características: igual produtividade; mesma perfeição técnica; diferença de tempo de serviço entre os trabalhadores, para o mesmo empregador, que não supere quatro anos, e diferença de tempo na função de, no máximo, dois anos. Acrescente-se que a equiparação salarial é possível apenas entre empregados contemporâneos no cargo ou função, como preceitua o § 5º.

Observe-se que a igualdade de salário, nos termos do *caput* do art. 461 da CLT, só é garantida para os empregados do mesmo estabelecimento da empresa. Já o art. 2º da Lei nº 14.611/2023 não faz essa restrição, estabelecendo como única condição para a isonomia salarial que a empregada produza trabalho de idêntico valor do colega homem, ou exerça a mesma função, o que, aliás, é redundante, na medida em que, como já explicitado no parágrafo anterior, um dos requisitos legais para aferir a valoração do labor é justamente que ambos os empregados exerçam função idêntica.

Portanto, com base no art. 2º do Decreto-Lei nº 4.657/1942, que corresponde à Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), e no princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, entende-se que houve revogação tácita dessa exigência de que os funcionários trabalhem no mesmo estabelecimento, posto que incompatível com a norma posterior, cujo escopo é garantir a isonomia salarial entre homens e mulheres de maneira ampla, independentemente se a empregada labora na filial ou na matriz da empresa.

A Lei nº 14.611/2023 acrescentou o § 6º ao art. 461 da CLT, dispondo que, se houver discriminação motivada por questões de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o adimplemento das diferenças salariais não exclui o direito à indenização por danos morais, levando-se em consideração as especificidades do caso concreto.

O parágrafo reflete a cultura jurídica nacional de legislação prolixa que se aplicou à própria Constituição Federal. A reparação dos prejuízos imateriais já é assegurada pelos arts. 223-A e seguintes da CLT, de maneira que a inovação legislativa não implicou proteção adicional efetiva para as trabalhadoras. Pelo contrário, se a intenção era proteger, o efeito foi inverso, pois a ressalva final, de que a indenização depende do caso concreto, afasta a interpretação de que

o pagamento de salário inferior para as mulheres, motivado por discriminação, por si só, caracteriza dano extrapatrimonial.

Foi acrescentado também, pela norma sob comento, o § 7º ao art. 461 consolidado, estabelecendo que, na hipótese de infração do citado artigo e sem prejuízo do disposto no § 6º, a multa prevista no art. 510 da CLT será equivalente a 10 vezes a importância do novo salário devido à empregada discriminada, elevado ao dobro em caso de reincidência e sem prejuízo das outras cominações legais.

O mencionado art. 510, por sua vez, impõe sanção de um salário mínimo regional (atualmente nacional), devida em dobro se o empregador for reincidente, para infrações das normas contidas no título IV da CLT, que trata do contrato individual de trabalho e contém regras gerais e específicas sobre: remuneração; mudança do pacto laboral; interrupção; estabilidade; suspensão; aviso-prévio; rescisão; força maior e disposições especiais.

Trata-se de modificação que contribuirá sobremaneira para a efetividade da nova lei. Imagine-se, por exemplo, que um homem e uma mulher, empregados da mesma empresa e que exercem idêntica função, ganhem o equivalente à média apurada pela PNAD Contínua do primeiro trimestre de 2023, ou seja, R$ 3.066,00 para ele e R$ 2.439,00 para ela, por mês, como já discorrido em tópico anterior.

Nesse caso, o empregador seria multado em R$ 30.660,00 e, na hipótese de reincidência, em R$ 61.320,00, valores expressivos para a realidade do empresariado nacional, que, de acordo com pesquisa do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), de 2022, é composto em 81,6% por microempresas (ME) e cuja renda média do empresário, em geral, é de R$ 10.871,55 por mês (Sebrae, 2022, p. 13 e 49).

O art. 4º da Lei nº 14.611/2023 prevê algumas medidas a serem adotadas para garantir que seja respeitada a igualdade de salário entre homens e mulheres. Determina que sejam implementados mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, o que é bastante importante porque favorece que as mulheres consigam entender a forma de cálculo do seu salário e, assim, constatar eventual pagamento em valor inferior ao dos homens.

Também preceitua que deve haver incremento da fiscalização contra a discriminação de salário e critérios remuneratórios. Não ficou claro se essa determinação é direcionada ao Poder Público, ao empregador, ou a ambos. Partindo-se da hermenêutica norteada pelo Princípio da Proteção do empregado, conclui-se que a última opção é a mais adequada, não podendo a empresa esquivar-se de cumprir a obrigação.

De acordo com o inciso III do citado art. 4º, devem ser disponibilizados canais específicos para denúncias acerca da discriminação salarial, o que reforça o entendimento de que o aumento da fiscalização é dever também da empresa. É importante destacar que, embora não esteja expresso na lei, esses canais devem assegurar a condição de anonimato da denunciante que assim desejar, a fim de evitar represálias.

O inciso IV, por sua vez, assevera que devem ser promovidos e implementados programas de diversidade e inclusão no ambiente laboral, que abranjam a capacitação tanto dos gestores e das lideranças, quanto dos próprios empregados, acerca da equidade entre mulheres e homens no mercado laboral, com a aferição de resultados. Tais iniciativas contribuirão para a mulher afirmar-se como profissional e para modificar a cultura machista que ainda impera no âmbito das relações de trabalho.

No mesmo sentido, o inciso V determina o fomento à capacitação e à formação das trabalhadoras, para que ingressem, permaneçam e consigam ascender profissionalmente, em igualdade de condições com os homens. Observa-se a preocupação do legislador em que sejam estabelecidas iniciativas educativas em prol da construção de nova mentalidade empresarial.

Todas as medidas previstas no art. 4º são importantes e, se de fato implementadas pelas empresas, acredita-se que repercutirão positivamente para reduzir a discriminação salarial por motivo de sexo. Contudo, falhou o legislador ao não estabelecer sanções para quem se mantiver inerte. Na prática, vai cumprir essas determinações quem quiser, pois não há consequência jurídica negativa em caso de descumprimento.

O art. 5º, *caput*, por sua vez, determina que as pessoas jurídicas de direito privado, que possuam 100 ou mais empregados, publiquem, semestralmente, relatórios de transparência dos salários e dos critérios remuneratórios, observada a lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e que, nos termos do § 1º, deverão conter dados anonimizados, ou seja, que não podem ser associados direta ou indiretamente a determinado indivíduo.

Ainda de acordo com o § 1º, os relatórios precisam conter informações que possibilitem comparar, de maneira objetiva, os salários e as remunerações, bem como a proporcionalidade de homens e mulheres que ocupam cargos de direção, chefia e gerência. Também devem vir acompanhados de dados estatísticos acerca de outras possíveis desigualdades oriundas de etnia, raça, idade e nacionalidade, sempre levando em consideração as limitações impostas pela LGPD e regulamento específico.

Caso seja constatada diferença de salário ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento, ou não, do art. 461 da CLT, o § 2º

do art. 5º da Lei nº 14.611/2023 assevera que a pessoa jurídica empregadora apresentará um plano de ação para ser implementado, a fim de reduzir a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação dos representantes dos sindicatos e dos empregados nos locais de trabalho.

Se os relatórios previstos no art. 5º, *caput*, não forem publicados semestralmente e com os requisitos legais determinados, ao empregador será aplicada multa de até 3% do valor da folha de pagamento, até o limite de 100 salários mínimos, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis nas situações de discriminação de salário e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Não se pode considerar que a emissão dos relatórios prevista no art. 5º seja suficiente para o cumprimento da obrigação de estabelecer mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, prevista no art. 4º, I, sob pena de esvaziamento deste para as empresas com 100 ou mais empregados. A interpretação que mais se coaduna com a proteção das trabalhadoras é a de que os dispositivos legais são complementares e os relatórios são apenas uma das medidas que devem ser adotadas pelos maiores empregadores.

Depreende-se do § 6º do art. 5º que as informações a que se refere o § 1º, ou seja, que devem estar inseridas nos relatórios, serão disponibilizadas pelo Poder Executivo federal de maneira unificada, em plataforma digital de acesso público, mas observada a LGDP, juntamente com dados que tenham impacto no acesso ao emprego e renda pelas trabalhadoras e que possam orientar as políticas públicas, bem como indicadores atualizados periodicamente acerca: do mercado de trabalho e renda diferenciados por sexo; violência contra a mulher; vagas em creches públicas; de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde.

A implementação desse sistema favorecerá bastante o conhecimento da realidade brasileira, caracterizando-se como um grande banco de dados que concentrará as informações sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado laboral e que também possibilitará que sejam averiguadas as mudanças eventualmente ocorridas na sociedade com o advento da Lei nº 14.611/2023.

Por fim, o art. 6º assevera que ato do Poder Executivo irá estabelecer protocolo de fiscalização para combater a discriminação de salário e de critérios de remuneração entre homens e mulheres. É importante que sejam instituídos parâmetros claros e objetivos, a fim de garantir segurança jurídica para as empresas e diminuindo o risco de que o cumprimento da norma, em sua maioria, resulte em litígios judiciais.

5 – Considerações finais

A igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem trabalho de igual valor é um direito humano reconhecido expressamente como tal na

DUDH. Mas não é apenas o fato de estar contida na referida Declaração e em outras normas internacionais, como a CEDAW e a Convenção nº 100, da OIT, que determina sua natureza. Esta decorre principalmente do fato de a isonomia de salário ser universal, devida apenas pela condição de seres humanos, das mulheres, que não têm como viver com dignidade recebendo menos para realizar o mesmo trabalho.

O direito sob comento coloca as trabalhadoras no centro de seu objetivo e favorece a afirmação daquelas como membros importantes da sociedade, implicando a valorização social do labor. Remunerar profissional do sexo feminino de maneira inferior ao colega homem, apenas por questão de gênero, é comportamento discriminatório que não encontra amparo no constitucionalismo atual.

Pode-se afirmar, ainda, que a igualdade de salário é direito fundamental no Brasil, pois assim está previsto na Constituição e também pela sua própria essência, a qual se assemelha à dos direitos humanos, pois ambos colocam a pessoa como principal beneficiária e fundamentam-se na sua dignidade.

A realidade brasileira, contudo, é a da desigualdade, em que homens ganham mais embora realizem trabalho idêntico ao das mulheres. A dupla jornada de emprego e de afazeres domésticos no lar têm prejudicado as trabalhadoras, que, quanto mais se dedicam à casa e à família, menos são valorizadas no mercado laboral.

Existem características sociais, tais como o estereótipo de gênero, a discriminação e o preconceito, que compõem o teto de vidro, expressão utilizada para ilustrar uma espécie de barreira que dificulta o crescimento feminino na esfera de trabalho.

Nesse contexto, o advento da Lei nº 14.611/2023 é bastante positivo, na medida em que busca dar efetividade a um direito humano e fundamental, previsto expressamente na Constituição, mas que ainda não vem sendo observado. O estabelecimento de obrigações a serem cumpridas pelas empresas, no sentido de conferir maior transparência remuneratória, bem como de inclusão e promoção das mulheres, sem dúvidas contribuirá para reduzir a desigualdade salarial por motivo de gênero.

Outro fato relevante é que a norma se preocupa em construir uma nova percepção social acerca do trabalho feminino, uma vez que impõe inciativas de capacitação acerca do tema e determina que o Poder Público crie uma plataforma contendo as mais diversas informações relacionadas ao labor das mulheres, dados que serão úteis para que se possam direcionar as políticas governamentais para os setores mais necessitados.

Entretanto, é importante destacar que, apesar de haver sido estabelecidas algumas sanções pecuniárias para as empresas que descumprirem a lei, boa

parte das medidas que devem ser adotadas pelos empregadores, principalmente as determinadas no art. 4º, ficou sem consequências jurídicas em caso de inadimplemento. Se o empregador, por exemplo, não estabelecer o canal de denúncias, inexiste sanção prevista.

Assim, constata-se que a lei foi um avanço e que será importante para modificar a realidade atual, em benefício das empregadas. Contudo, a falta de sanções para o caso de não serem estabelecidos os mecanismos de transparência (salvo os relatórios), os canais de denúncia e o incremento da fiscalização, dentre outras medidas, poderá frustrar uma mudança mais significativa rumo à igualdade de salários.

6 – Referências bibliográficas

ANDRADE, Denise Almeida de; MACHADO, Mônica Sapucaia. Pobreza e a (des)igualdade de gênero: uma relação estruturante. *NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC)*, Fortaleza, v. 38, n. 2, p. 307-321, jul./dez. 2018. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/43944/1/2018_art_msmachado.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Estatísticas de gênero*: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) Contínua de 2022*. Tabela 7444 – Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, de todos os trabalhos, a preços médios do último ano, por sexo. IBGE, 2022. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7444#resultado. Acesso em: 14 ago. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) Contínua do Primeiro Trimestre de 2023*. Tabela 5436 – Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente e efetivamente recebidos no trabalho principal e em todos os trabalhos, por sexo. IBGE, 2023. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5436#resultado. Acesso em: 12 ago. 2023.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

CARNEIRO, Luziberto Barrozo. *Teto de vidro*: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2018. Disponível em: https://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7886/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Luziberto%20Carneiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 ago. 2023.

DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA. *In*: *Conferência Mundial sobre Direitos Humanos*. 1993. Portal de Direito Internacional. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%AAncia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória (FDV)*, Vitória, n. 2, p. 11-40, jan./dez. 2007. Disponível em: file:///Users/ClaudiaHissa/Downloads/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? *Caderno de Campos: Revista de Direitos Sociais*, Araraquara, n. 26, p. 79-103, jan./jun. 2019. Disponível em: https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/8501. Acesso em: 13 ago. 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helene Lima. *Repensando a doutrina trabalhista*: o neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (217 [III] A). Paris. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por. Acesso em: 14 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 24 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 A/RES/70/1*. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Disponível em: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará)*. 9 jun. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 100 da OIT, concernente à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.* 29 jun. 1951. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo20).

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos, 2013.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional*: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (Sebrae). *Pesquisa Perfil das MPEs*. 2022. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2022/08/Perfil-da-ME-e-EPP-2022.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2022*. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf. Acesso em: 14 ago. 2022.

Recebido em: 28/8/2023
Aprovado em: 30/10/2023

Como citar este artigo:
HISSA FILHO, Hélio Barbosa; LIMA, Francisco Gérson Marques de. A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 4, p. 87-100, out./dez. 2023.