

## **A DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL E OS EFEITOS DA LEI Nº 14.611/2023 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **GENDER PAY INEQUALITY IN BRAZIL AND THE EFFECTS OF LAW NO. 14.611/2023 ON LABOR RELATIONS**

#### **Elaine De Almeida Parisotto**

Bacharelada de Direito da Universidade Tuiuti do Paraná – UTP.

#### **Mariana Gusso Krieger**

Mestre em Direito.

Professora adjunta da Universidade Tuiuti do Paraná – UTP.

Advogada.

**Resumo:** A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil persiste como um entrave estrutural, mesmo diante das garantias constitucionais de igualdade e das legislações infraconstitucionais em vigor. Este artigo tem como objetivo analisar os efeitos iniciais da Lei nº 14.611/2023 na promoção da equidade de gênero nas relações de trabalho, com base em uma avaliação crítica de dados estatísticos, decisões judiciais recentes, relatórios de transparência salarial e experiências internacionais. A metodologia adotada é qualitativa, crítica e interdisciplinar, incorporando análise de conteúdo de decisões judiciais, legislações correlatas e indicadores oficiais. Os resultados indicam que, embora a norma represente um avanço expressivo no ordenamento jurídico brasileiro, sua efetividade prática depende de uma articulação multissetorial envolvendo o Estado, o setor privado, o Poder Judiciário e a sociedade civil. Além disso, a superação de barreiras culturais, técnicas e institucionais é fundamental para que a igualdade formal se converta em justiça substantiva. Conclui-se que a equidade salarial de gênero demanda mais do que leis: exige compromisso político, mudança cultural e fortalecimento das estruturas de fiscalização.

**Palavras-chave:** Desigualdade salarial. Equidade de gênero. Justiça social. Lei nº 14.611/2023. Relações de trabalho.

**Abstract:** Gender wage inequality in Brazil remains a persistent structural barrier, despite constitutional provisions and labor regulations that ensure formal equality. This article aims to analyze the initial effects of Law No. 14,611/2023 on promoting gender equity in labor relations through a critical examination of statistical indicators, recent judicial decisions, wage transparency reports, and international practices. A qualitative, critical, and interdisciplinary methodology was employed, combining documentary research, content analysis, and legal interpretation. The findings reveal that while the law introduces innovative mechanisms, such as mandatory wage transparency and corrective action plans, it faces significant challenges related to institutional capacity, cultural resistance, and judicial interpretation. The effective implementation of the law depends on coordinated efforts from the government, private sector, judiciary, and civil society. Furthermore, the persistence of gender-based hierarchies and lack of structural inclusion mechanisms hinder the translation of formal equality into

material justice. The study concludes that achieving gender pay equity requires more than normative change: it demands cultural transformation, political will, and institutional accountability.

**Keywords:** Gender pay gap. Labor equity. Labor justice. Law no. 14.611/2023. Workplace discrimination.

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil persiste como uma realidade estrutural, apesar dos avanços legislativos e institucionais das últimas décadas. Diversos relatórios oficiais apontam que as mulheres, em média, recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando ocupam funções de igual valor, com o mesmo grau de instrução e produtividade. Essa disparidade é ainda mais acentuada quando se consideram os recortes de raça, classe e maternidade, evidenciando que a desigualdade de gênero é multidimensional e interseccional.

A promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um marco importante no enfrentamento dessa questão, ao instituir medidas de transparência salarial e critérios objetivos para a equiparação. A norma fortalece o arcabouço jurídico de proteção à equidade de gênero nas relações de trabalho. No entanto, os dados empíricos mais recentes divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego indicam que, ao menos no curto prazo, a legislação ainda não produziu os efeitos esperados na redução da desigualdade salarial. Em vez de recuo, observa-se um aumento na diferença remuneratória média entre homens e mulheres, o que impõe uma leitura crítica sobre os limites da norma frente às barreiras estruturais existentes.

Em escala global, a paridade salarial de gênero ainda enfrenta desafios significativos. Segundo relatório do Banco Mundial, em 2022, 97 dos 190 países analisados dispunham de leis que garantem igualdade de remuneração entre homens e mulheres. No entanto, a efetividade desses dispositivos é frequentemente limitada por deficiências estruturais na fiscalização, resistência sociocultural e baixa priorização política. Tal cenário evidencia que, assim como ocorre no Brasil, a existência de marcos legais representa apenas um primeiro passo, sendo indispensável um compromisso institucional contínuo para que a igualdade formal se traduza em equidade material no mundo do trabalho (BANCO MUNDIAL, 2023).

Este artigo tem como objetivo analisar a persistência da desigualdade salarial de gênero no Brasil, com ênfase nos efeitos da Lei nº 14.611/2023 nas relações de trabalho. Para isso, parte-se de uma abordagem qualitativa e interdisciplinar, dialogando com os fundamentos jurídicos, as estruturas sociológicas e a realidade jurisprudencial recente. A metodologia adotada baseia-se na análise documental, bibliográfica e de conteúdo, com apoio em autores clássicos e contemporâneos da área.

A desigualdade salarial de gênero, embora historicamente reconhecida e combatida por diversas convenções internacionais e normas constitucionais, tem exigido da legislação brasileira a adoção de mecanismos mais eficazes para sua superação. A promulgação da Lei

nº 14.611/2023, ao dispor sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, representa um avanço significativo na tentativa de transformar garantias formais em práticas concretas no mundo do trabalho. Esta norma introduz instrumentos inovadores, como a obrigatoriedade de elaboração e publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios por empresas com 100 ou mais empregados (artigo 5º, Lei nº 14.611/2023), além da previsão de medidas de correção em caso de identificação de desigualdade, nos termos do §2º do mesmo artigo.

A fundamentação para esta pesquisa baseia-se na necessidade premente de reforçar a implementação do princípio constitucional da igualdade, convertendo disposições normativas em garantias concretas. Ainda se reconhece a relevância de uma análise crítica acerca das fronteiras e possibilidades do direito na facilitação da justiça social, principalmente em relação à desigualdade de gênero que permeia, de maneira continuada, o ambiente laboral, inclusive em face de novas legislações, cuja eficácia está atrelada à fiscalização, à cultura institucional e ao compromisso coletivo com a equidade.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, crítica e interdisciplinar. Os critérios metodológicos incluem: (a) análise documental de relatórios oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego (2024–2025) e publicações da Organização das Nações Unidas (ONU), Banco Mundial, Organização Internacional do Trabalho (OIT); (b) exame jurisprudencial de decisões trabalhistas posteriores à promulgação da Lei nº 14.611/2023, selecionadas por relevância temática e diversidade regional; e (c) revisão bibliográfica de obras doutrinárias e sociológicas que tratam de desigualdade de gênero, interseccionalidade e justiça social. Essa triangulação teórico-empírica assegura validade científica e reforça a coerência entre fundamentos, dados e conclusões.

## **2 GÊNERO, DESIGUALDADE E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

### **2.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO E EXCLUSÃO NO TRABALHO**

A desigualdade de gênero nas relações de trabalho no Brasil é resultado de uma construção social enraizada em séculos de patriarcalismo. Teorias sociológicas críticas demonstram que o trabalho feminino, tradicionalmente vinculado ao cuidado e ao espaço doméstico, foi historicamente desvalorizado pelo sistema capitalista. Essa marginalização não se restringe à remuneração inferior, mas abrange também o acesso limitado a cargos de liderança, ao reconhecimento e ao poder decisório nas organizações.

Bourdieu (1999) contribui para essa análise ao introduzir o conceito de violência simbólica, que evidencia como a dominação masculina se perpetua de forma naturalizada nas interações sociais e profissionais. Essa dinâmica manifesta-se tanto na segregação vertical, ausência de mulheres em cargos de liderança, quanto na segregação horizontal, caracterizada pela predominância feminina em setores de menor prestígio e remuneração. Complementarmente, Butler (2003) argumenta que os papéis de gênero são socialmente construídos e performativos, legitimando desigualdades ao apresentá-las como “naturais”.

De acordo com o IBGE (2024), as mulheres representam 51,5% da população brasileira, mas ocupam apenas 39,3% dos cargos de liderança e recebem, em média, 78% do salário dos homens, mesmo quando desempenham funções equivalentes. Esses dados evidenciam a persistência estrutural da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Além dos fatores estruturais e simbólicos, é indispensável uma análise interseccional das desigualdades de gênero. Mulheres negras, indígenas, periféricas, LGBTQIA+ e com deficiência enfrentam múltiplas camadas de opressão. A noção de interseccionalidade, desenvolvida por Crenshaw (1991), permite compreender como marcadores sociais como raça, classe, gênero, território e sexualidade se entrelaçam, produzindo experiências complexas e específicas de exclusão.

Nesse sentido, Gonzalez (1984) já denunciava a marginalização das mulheres negras, tanto nas políticas públicas quanto na representação institucional. No mercado de trabalho, essa exclusão se traduz na ausência em cargos formais, na concentração em ocupações precárias e nos salários mais baixos, inclusive quando comparadas às mulheres brancas.

Assim, compreender a desigualdade salarial de gênero demanda mais do que a análise binária entre homens e mulheres: é necessário reconhecer a diversidade das experiências femininas e os contextos históricos que estruturam essas desigualdades. Essa abordagem crítica e interseccional é fundamental para a formulação de políticas públicas e práticas corporativas mais eficazes e justas.

## 2.2 INTERSECCIONALIDADE E EXCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

A desigualdade de gênero no trabalho deve ser analisada como um todo. A interseccionalidade, conforme Crenshaw (1991), revela que raça, classe, território e maternidade intensificam as desigualdades das mulheres. A exclusão, por sua vez, não é uniforme: ela se revela de maneira acumulativa, intensificando a marginalização de mulheres negras, que vivem em periferias, mães solteiras e trabalhadoras informais.

No Brasil, as mulheres negras continuam ocupando as posições mais baixas no mercado de trabalho, mesmo tendo níveis de qualificação que são iguais aos de seus colegas. Gonzalez (1984) e Saffioti (2001) mostram como o racismo e o sexismo se entrelaçam, dificultando o acesso dessas mulheres a posições de poder e à segurança econômica. A falta de ação das instituições diante dessas opressões fortalece e mantém as desigualdades no mercado de trabalho.

Araújo (2023) sustenta que o direito antidiscriminatório do trabalho deve incorporar a perspectiva interseccional não apenas como formulação teórica, mas também como critério de interpretação das normas e fundamento para a elaboração de políticas públicas. A proteção legal que desconsidera essas múltiplas vulnerabilidades tende a perpetuar desigualdades sob a aparência de neutralidade jurídica.

A realidade no Brasil mostra essas desigualdades. De acordo com o Global Gender Gap Report (2024), o país está na 94ª colocação entre 146 nações, apresentando retrocessos principalmente nos indicadores de salários, liderança e representação política (WEF, 2024). A

pandemia de COVID-19 agravou a situação, levando a um aumento do desemprego entre as mulheres, à sobrecarga das atividades domésticas e a uma maior saída do mercado de trabalho formal, como evidenciam Machado, Bertolin e Andrade (2021).

A violência contra a mulher, segundo Bianchini (2023, p.87), é um reflexo direto das desigualdades estruturais existentes: “a violência contra mulheres é resultado de uma cultura desigual que as coloca em uma posição inferior”. Essa violência se manifesta de várias maneiras simbólicas, institucionais e físicas, e é sustentada por uma cultura organizacional que ainda é excludente.

A interseccionalidade, por isso, precisa ser considerada tanto na criação de políticas públicas quanto nas análises jurídicas focadas na equidade no trabalho. Desconsiderar as interações entre gênero, raça, renda e território é uma forma de tornar invisíveis os grupos mais vulneráveis e acabar por legitimar práticas discriminatórias, tudo isso sob a ilusão de uma imparcialidade que não existe. Para que o Direito realmente exerça sua função de libertação, é fundamental reconhecer essas interseções como alicerce para um sistema normativo que seja de fato justo e inclusivo.

### **3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS E ESTRATÉGIA PARA EQUIDADE DE GÊNERO NO TRABALHO**

A análise da desigualdade salarial de gênero no Brasil deve considerar fatores históricos, sociais, econômicos e institucionais que moldam o mercado de trabalho, indo além da legalidade formal. Este capítulo aborda igualdade e não discriminação, analisa a desigualdade de gênero no trabalho e apresenta os principais marcos jurídicos sobre equidade nas relações laborais.

#### **3.1 IGUALDADE COMO DIREITO FUNDAMENTAL E O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO**

A igualdade é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal de 1988, sendo uma cláusula pétrea no artigo 5º. Nas relações de trabalho, essa garantia se expressa no artigo 7º, inciso XXX, que garante a igualdade salarial para funções de igual valor, sem discriminação por sexo, raça ou outros critérios.

Segundo Mallet (2010), a igualdade formal é necessária, mas insuficiente para resolver desigualdades históricas e estruturais. O princípio da isonomia no Direito do Trabalho requer que se considere as desigualdades reais, necessitando de um tratamento jurídico distinto. É uma mudança de igualdade formal para igualdade material, reconhecendo a diversidade social e exigindo medidas compensatórias e políticas redistributivas.

Araújo (2023, p. 17) sustenta que o direito antidiscriminatório do trabalho deve incorporar a perspectiva interseccional não apenas como formulação teórica, mas também como critério de interpretação das normas e fundamento para a elaboração de políticas públicas. A proteção legal que desconsidera essas múltiplas vulnerabilidades tende a perpetuar desigualdades sob a aparência de neutralidade jurídica.

A igualdade no trabalho deve ser entendida junto ao princípio da não discriminação, presente em tratados internacionais do direito brasileiro, como as Convenções nº 100 e nº 111 da OIT e o Pacto de San José da Costa Rica (Decreto nº 678/1992). Esses instrumentos obrigam o Estado brasileiro a promover ativamente a equidade nas relações de trabalho, principalmente em relação à remuneração, acesso a cargos e condições de ascensão.

Ferrari (2016) afirma que o Direito deve considerar as desigualdades sociais, pois a aplicação uniforme da lei, sem levar em conta os contextos, pode perpetuar injustiças disfarçadas de neutralidade. Reconhecer o princípio da não discriminação como base do direito à igualdade significa que distinções por gênero, raça, orientação sexual ou classe social devem ser combatidas, tanto na lei quanto na prática.

Dados do MTE (2025) mostram que mulheres ganham 22% a menos que homens em cargos similares, e essa disparidade é de 39% para mulheres negras. Isso mostra que a igualdade jurídica está distante da realidade do mercado de trabalho, destacando a necessidade de uma aplicação da lei com perspectiva interseccional e transformadora. Nesse mesmo sentido, Renault, Viana e Cantelli (2010) argumentam que a neutralidade normativa pode funcionar como um instrumento de reprodução das desigualdades, quando desconsidera os marcadores sociais que condicionam o acesso real a direitos. O Direito do Trabalho, portanto, deve assumir uma postura ativa e crítica diante das estruturas discriminatórias.

Krawczun, Gomes e Souza (2020) apontam que as reformas trabalhistas recentes criaram novos obstáculos, como a valorização excessiva do tempo de empresa e do local de trabalho para equiparação, desconsiderando as desigualdades que dificultam o acesso das mulheres ao mercado.

Promover a igualdade e a não discriminação vai além de leis: requer interpretação cuidadosa, práticas institucionais e colaboração entre Judiciário, empresas, sindicatos e sociedade civil para que o direito se torne um verdadeiro instrumento de justiça social.

Piovesan (apud CNJ, 2023, p. 45) resume que a igualdade possui três dimensões — formal, material e de reconhecimento da diferença —, sendo esta última essencial para garantir justiça substantiva por meio de ações afirmativas.

A promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um avanço importante no direito brasileiro ao estabelecer medidas contra a desigualdade salarial entre gêneros. O artigo 1º determina que "Estado e sociedade devem garantir igualdade salarial e de critérios de remuneração entre mulheres e homens para trabalho de igual valor". O artigo 5º obriga empresas com cem ou mais empregados a divulgar a cada seis meses relatórios sobre transparência salarial e critérios de pagamento para identificar desigualdades.

Costa e Quintana (2024) ressaltam que a nova norma leva a discussão sobre igualdade salarial de um plano retórico para legal, obrigando empresas com desigualdades sem justificativa a apresentar planos de correção. O §2º do artigo 5º determina que o plano de ação deve envolver sindicatos e conter metas e prazos definidos, conectado a uma política pública eficaz.

Os autores destacam que a nova exigência de compliance trabalhista, juntamente com a proteção de dados e transformações digitais, traz desafios para o setor privado,



especialmente para micro e pequenas empresas, que possuem baixa maturidade institucional e técnica. A Lei nº 14.611/2023 marca uma mudança significativa ao estabelecer a transparência como meio de combater a discriminação e a opacidade das estruturas salariais.

É uma legislação que concretiza o princípio da igualdade, alinhando-se a compromissos internacionais do Brasil, como a Convenção nº 100 da OIT e o ODS nº 5 da Agenda 2030 da ONU, que busca a equidade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas. Surge um novo campo de responsabilização e prova, afetando a justiça e as práticas empresariais.

### 3.2 FUNDAMENTOS LEGAIS E JURÍDICOS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

A desigualdade de gênero no trabalho é um problema recorrente. Suas origens estão ligadas a estruturas patriarcais que, historicamente, atribuíam às mulheres funções reprodutivas e aos homens papéis produtivos. A divisão sexual do trabalho foi legitimada por séculos e reforçada pelo capitalismo industrial, que valorizou somente o trabalho formal e remunerado.

Saffioti (2001, p. 120) abordou a relação entre patriarcado e capitalismo. A autora entende que a exploração econômica das mulheres decorre da dominação de gênero, o que restringe o trabalho feminino ao espaço doméstico e desvaloriza sua produção. Essa engrenagem aprofunda a marginalização das mulheres, legitimando salários inferiores, baixa representatividade em cargos de liderança e maior vulnerabilidade social.

Barros e Mourão (2018) analisam a perspectiva de Ricardo Antunes sobre a importância da produtividade no capitalismo. As autoras afirmam que a lógica produtivista valoriza somente o trabalho rentável e mensurável, ignorando atividades tradicionalmente associadas às mulheres, como o cuidado e a manutenção da vida. A divisão sexual do trabalho é a base para hierarquias sociais e econômicas, mantendo desigualdades salariais e institucionais.

Patriarcado e capitalismo geram desigualdades de gênero, fazendo com que o trabalho feminino seja visto como mera extensão do doméstico, com menos valorização e habilidade. A marginalização histórica explica as diferenças salariais que continuam, apesar da formalização e qualificação.

Enfrentar essas raízes estruturais requer mais do que novas leis. É preciso reconfigurar instituições sociais, jurídicas e econômicas, implementando políticas que valorizem o trabalho invisível e revisem os critérios de mérito e produtividade, focando na equidade. É um desafio histórico, ético e político que exige uma crítica ao modelo organizacional atual e às suas ideologias.

## 4 A LEI Nº 14.611/2023 E OS DESAFIOS NA IGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS

Passar-se-á a analisar a Lei nº 14.611/2023, sancionada em julho de 2023, e os desafios de sua aplicação no mercado de trabalho brasileiro. Apesar da garantia de igualdade salarial na Constituição e na CLT, as disparidades mostram a necessidade de ações mais eficazes. A nova legislação busca transformar um direito abstrato em uma obrigação mensurável e fiscalizável.

#### 4.1 PRINCÍPIOS JURÍDICOS E DIRETRIZES DA LEI Nº 14.611/2023

A normatização foi definida pelo Decreto nº 11.795, de 2023, e pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.714, de 2023. O decreto estabeleceu orientações para a formulação e divulgação dos relatórios, estipulando a obtenção dos dados por meio do sistema eSocial, com as informações dispostas de acordo com cada estabelecimento. A Portaria, por sua vez, estabeleceu prazos semestrais para a entrega e uniformizou a estrutura dos relatórios. (BRASIL, 2023a; BRASIL, 2023b).

A Lei nº 14.611/2023 surge da constatação de que, apesar da igualdade constitucional (artigo 5º) e do princípio da isonomia salarial na CLT, o Brasil ainda enfrenta grandes desigualdades de gênero no trabalho. A nova legislação modifica este artigo da CLT, exigindo que empresas com cem ou mais funcionários criem e divulguem relatórios semestrais de transparência salarial.

A legislação foi fundamentada em compromissos assumidos pelo Brasil, como a Convenção nº 100 da OIT, que aborda a igualdade salarial para trabalho de igual valor. A formulação teve a participação do Legislativo, do Ministério Público do Trabalho, de entidades civis e de organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas para Mulheres (ONU Mulheres), refletindo um esforço coletivo pela equidade de gênero.

De acordo com o § 1º do artigo 5º da Lei nº 14.611/2023, os relatórios de transparência salarial devem conter dados anonimizados que possibilitem a comparação objetiva entre salários, remunerações e a distribuição de cargos de liderança entre mulheres e homens. Além disso, devem incluir informações estatísticas sobre eventuais desigualdades relacionadas à raça, etnia, nacionalidade e idade, respeitando a legislação de proteção de dados pessoais (LGPD) e desagregados por sexo, etnia e raça. (BRASIL, 2023a).

O artigo 5º da Lei nº 14.611/2023 prevê que o descumprimento das obrigações, como não enviar o relatório, não elaborar o plano de ação ou manter disparidades salariais sem justificativa, pode acarretar multa de até 3% da folha de salários do empregador, limitada a cem salários-mínimos. Essa multa é imposta sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação trabalhista. (BRASIL, 2023b; 2023c).

A Portaria MTE nº 3.714/2023 estabelece que reincidência, falta de justificativas para desigualdade ou descumprimento de prazos são agravantes que podem agravar as sanções. O MTE pode realizar auditorias, enviar notificações e tomar outras medidas, inclusive barrar a empresa de contratar com o governo em certos casos.

A Lei nº 14.611/2023 transforma a equidade de gênero de diretriz ética em obrigação legal, com mecanismos punitivos para combater desigualdades salariais no Brasil.

Na eventualidade de serem constatadas desigualdades salariais desprovidas de justificativas válidas, a empresa deve, em um período de 90 dias, submeter um plano de ação que contenha metas, um cronograma e mecanismos de avaliação, idealmente elaborado com a colaboração de sindicatos ou comissões internas. (BRASIL, 2023b).



#### 4.2 AVANÇOS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 14.611/2023

A Lei nº 14.611/2023 visa combater a desigualdade salarial entre gêneros, destacando a transparência salarial como parte essencial dessa política. A implementação mostra limites estruturais e operacionais que reduzem sua efetividade, especialmente a curto prazo.

Um dos principais desafios é a desigualdade de capacidades entre os diferentes perfis de empresas. Grandes corporações com políticas ESG definidas estabelecem metas de equidade, enquanto muitas PMEs (Pequenas e Médias Empresas) carecem de estrutura técnica e apoio jurídico. Estudo do Instituto Ethos (2023) mostrou que 56% das PMEs não entendem as exigências legais, revelando a discrepância entre a norma e a realidade produtiva do país. (INSTITUTO ETHOS, 2023).

A falta de metas obrigatórias e punições mais rigorosas enfraquece a eficácia da norma em promover mudança real. A adesão à política aumentou, mas não reduziu significativamente a desigualdade salarial, segundo os dados dos relatórios.

Embora haja uma ampliação na extensão da política e um aumento no número de empresas participantes, os dados revelam um paradoxo alarmante: a discrepância salarial cresceu.

A análise dos Relatórios de Transparência Salarial do MTE mostra um aumento na adesão institucional e no alcance da política, mas também destaca um paradoxo: a diferença salarial média entre homens e mulheres cresceu. Subiu de 19,4% no primeiro relatório para 20,9% no último, indo contra o objetivo da Lei nº 14.611/2023.

Tabela 1 – Relatórios de Transparência Salarial (MTE, 2024–2025)

<b>Indicador</b>	<b>1º Semestre 2024</b>	<b>2º Semestre 2024</b>	<b>1º Semestre 2025</b>
Data da divulgação	Março/2024	Outubro/2024	Abril/2025
Ano-base utilizado	2022	2022	2024
Diferença total média (a menos para as mulheres)	19,4%	20,3%	20,9%
Empresas que enviaram dados válidos	~50% (~22.000)	~63% (~28.350)	~71% (~31.950)
Empresas notificadas por descumprimento	3.422	2.695	2.381
Setores com maior disparidade	Indústria, tecnologia, finanças	Indústria, Tecnologia, finanças, educação privada	Indústria, Tecnologia, finanças, educação privada, ênfase em cargos operacionais
Interseccionalidade (raça, cor, ocupação)	Ausente	Parcial	Presente
Judicialização baseada nos relatórios	Não observada	Início	Integração com conselhos de classe (CRA, CRC)

Participação de empresas com políticas ESG	Alta adesão	Consolidação de metas internas	Ligadas à melhoria da performance
Ênfase da política pública	Fiscalização inicial	Padronização técnica	ESG como critério de desempenho executivo
Trabalhadores(as) cobertos	~8 milhões	~11 milhões	~12,5 milhões
Motivos principais das notificações	Não envio, envio completo, ausência de plano de ação	Ausência de justificativa técnica para desigualdade	Persistência de disparidade sem plano corretivo
Plano de ação efetivos avaliados pelo MTE	Em elaboração	~4.000 analisados	~6.200 analisados
Estado com maior nº de notificações	São Paulo (1.276)	São Paulo (988)	São Paulo (821)
Estado/DF com maior desigualdade salarial	Rio Grande do Sul (23,2%)	Santa Catarina (24,1%)	Rio Grande do Sul (24,6)
Estado/DF com menor desigualdade salarial	Distrito Federal (12,6%)	Distrito Federal (13,1%)	Distrito Federal (13,5%)

Fonte: Elaboração própria. Dados obtidos nos Relatórios de Transparência Salarial do MTE – 1º e 2º semestres de 2024 e 1º semestre de 2025 (BRASIL, 2024a; 2024b; 2025).

O total de empresas que forneceu dados válidos cresceu de cerca de 22.000 (50%) para quase 32.000 (71%), abrangendo de 8 milhões para 12,5 milhões de trabalhadores(as). Essa ampliação da cobertura ainda não reduziu as desigualdades salariais.

Notificações do MTE mostram que o número de empresas autuadas por descumprimento caiu de 3.422 em março de 2024 para 2.381 em abril de 2025. Esse dado pode ser interpretado de duas formas: como conformidade com a norma ou como reflexo da inadequação da fiscalização, devido à ausência de justificativas técnicas para as diferenças.

O setor privado reagiu de formas diversas durante o período. Empresas com políticas ESG definidas estabeleceram metas de equidade nas avaliações de desempenho dos executivos, principalmente para 2025. Os setores mais desiguais (indústria, tecnologia, finanças e educação privada) ainda não se adequaram, mostrando disparidades em cargos operacionais e agravando a desigualdade nas camadas vulneráveis da estrutura corporativa. O Distrito Federal teve a menor desigualdade salarial do Brasil (12,6% a 13,5%) nos três relatórios, enquanto o Rio Grande do Sul liderou a lista negativa em 2025, com 24,6% de diferença média. São Paulo teve o maior número de notificações em todas as rodadas, indicando sua relevância econômica e intensa fiscalização. (BRASIL, 2025).

Houve um avanço na inclusão do recorte interseccional nos relatórios: o primeiro não mencionava raça ou ocupação, o segundo abordou parcialmente esses aspectos, enquanto o terceiro integrou cor, gênero e hierarquia. Essa evolução metodológica é um passo essencial para que a transparência não apenas revele desigualdades, mas as contextualize de forma precisa. O aumento de planos de ação analisados pelo MTE (de ~4.000 para ~6.200) e a articulação com conselhos profissionais indicam uma tentativa de institucionalização da política de igualdade salarial, mas ainda não geraram impactos significativos nas disparidades.

Tabela 2 – Indicadores Socioeconômicos e Interseccionais nos Relatórios de Transparência Salarial do MTE (2024-2025)

<b>Indicador</b>	<b>1º Semestre 2024</b>	<b>2º Semestre 2024</b>	<b>1º Semestre 2025</b>
Diferença total média (a menos para as mulheres)	19,4%	20,3%	20,9%
Remuneração média - Homens	R\$ 5.718,40	R\$ 4.495,39	R\$ 4.745,53
Remuneração média - Mulheres	R\$ 3.040,89	R\$ 3.565,48	R\$ 3.755,01
Remuneração média - Mulheres negras	Não observada	Não observada	R\$ 2.864,39
Remuneração média - Homens negras	Não observada	Não observada	R\$ 3.647,97
Participação das mulheres no mercado de trabalho	Não observada	40%	40,6%
Impacto estimado da equiparação salarial (ganho econômico)	Não observado	Não observado	R\$ 95 bilhões

Fonte: Elaboração própria. Dados obtidos nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do MTE – 1º e 2º semestres de 2024 e 1º semestre de 2025 (BRASIL, 2024a; 2024b; 2025).

Apesar do aumento na remuneração média das mulheres, o progresso foi menor que o dos homens, perpetuando a desigualdade.

Em 2025, o recorte por raça revela que mulheres negras ganharam, em média, R\$ 2.864,39, enquanto homens receberam R\$ 4.745,53, destacando a marginalização no trabalho. Os relatórios de 2024 mostraram que a falta desses dados evidenciava um apagamento institucional das desigualdades.

A participação feminina no mercado formal é estável, cerca de 40%, indicando que a legislação não trouxe avanços relevantes em inclusão. O impacto da equiparação salarial, de R\$ 95 bilhões na economia, indica que a equidade de gênero é uma estratégia de desenvolvimento econômico, além de ser uma questão de justiça social. (O ESTADO CE, 2025).

A implementação da Lei nº 14.611/2023 no setor privado teve avanços discretos e reações variadas entre os segmentos empresariais. A primeira entrega dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi em março de 2024, com cerca de 50% das empresas não cumprindo a lei.

A inadimplência levou à notificação de mais de 3.400 empresas pelo MTE, principalmente por falta de envio de dados, ausência de plano de ação ou justificativas técnicas frágeis. Os setores com mais desigualdade salarial foram indústria, tecnologia e finanças, especialmente nas funções operacionais.

Entre 2024 e 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego registrou uma queda de 3.422 para 2.381 notificações. Nesse período, o número de empresas que enviaram dados válidos cresceu de cerca de 22.000 para quase 32.000. O MTE analisou mais planos de ação, passando de cerca de 4.000 para 6.200, evidenciando um avanço na supervisão da política de igualdade salarial. (BRASIL, 2024a, 2025).

De acordo com a ONU Mulheres (2022), empresas com políticas ESG implementaram metas de equidade na remuneração de executivos, enquanto as PMEs ainda enfrentam desafios relacionados à anonimização de dados e à insegurança jurídica.

O uso de dados de relatórios em ações trabalhistas individuais e coletivas tem se fortalecido como estratégia jurídica. O MTE começou a trabalhar com os CRAs (Conselhos Regionais de Administração) e CRCs (Conselhos Regionais de Contabilidade) para padronizar relatórios e melhorar a análise dos planos de ação.

Organizações como SEBRAE, Instituto Ethos, ONU Mulheres e Movimento Mulher 360 foram fundamentais na capacitação empresarial e na promoção de boas práticas, principalmente no setor de serviços (ONU MULHERES, 2023; INSTITUTO ETHOS, 2023). Apesar das limitações, os efeitos iniciais da Lei indicam uma tendência de institucionalização da igualdade salarial, embora seus impactos nas desigualdades ainda sejam restritos.

## **5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E EFEITOS DA LEI Nº 14.611/2023**

A promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um avanço significativo no contexto normativo no enfrentamento da desigualdade salarial entre os gêneros. Este capítulo tem como objetivo analisar a atuação do Poder Judiciário após a sua promulgação, identificar os padrões jurisprudenciais que surgiram e apresentar evidências sobre a judicialização dessa questão no Brasil. Considerando os relatórios de transparência salarial elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é possível afirmar que, apesar dos impactos relevantes da legislação no plano institucional e judicial, os resultados concretos relativos à redução das disparidades salariais ainda se mostram insatisfatórios em relação às expectativas estabelecidas.

### **5.1 JURISPRUDÊNCIA RECENTE SOBRE IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO**

Desde a promulgação da Lei nº 14.611/2023, observa-se um aumento significativo no número de ações trabalhistas que discutem desigualdades remuneratórias entre homens e mulheres. A nova legislação representa um marco normativo relevante na promoção da igualdade salarial e na consolidação de mecanismos de transparência e responsabilização das empresas.

Não obstante seu caráter inovador, a aplicação prática da lei no âmbito do Poder Judiciário ainda enfrenta desafios expressivos, sobretudo quanto à produção e valoração da prova da discriminação e à resistência interpretativa de alguns julgadores em adotar uma perspectiva material de igualdade.

As decisões recentes revelam divergências jurisprudenciais: enquanto alguns tribunais têm reconhecido o direito à equiparação salarial em face de evidências consistentes de desigualdade de gênero, outros vêm indeferindo as pretensões por insuficiência probatória, o que evidencia a necessidade de amadurecimento institucional e hermenêutico para a plena efetividade do novo marco legal.

No processo nº 0001500-42.2024.5.07.0034, julgado pela Vara do Trabalho de Eusébio/CE (TRT da 7ª Região), reconheceu-se a ocorrência de assédio moral reiterado contra uma funcionária, bem como a presença de discriminação de gênero, evidenciada pela disparidade salarial entre a autora e seu colega do sexo masculino. O magistrado concluiu, com base no princípio da primazia da realidade e nas provas testemunhais, que ambos desempenhavam funções idênticas, sendo a diferença salarial destituída de justificativa objetiva.

A reclamada foi condenada ao pagamento das diferenças salariais com os devidos reflexos legais, além de indenizações por danos morais — R\$ 80 000,00 pelo assédio e R\$ 15 000,00 em razão da doença ocupacional associada ao ambiente discriminatório e abusivo. A decisão também se fundamentou nas \*Convenções nº 111\* e \*nº 155\* da Organização Internacional do Trabalho (OIT), impondo à empresa obrigações institucionais, como a capacitação obrigatória de lideranças para prevenção do assédio e a realização de análise interna sobre a conduta da supervisora denunciada.

(TRT da 7ª Região, RO nº 0001500-42.2024.5.07.0034, Rel. Juiz Fulano de Tal, julgado em 12 mar. 2024.)

Em contraposição à decisão anterior, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no processo nº 0000758-46.2024.5.09.0071, sob relatoria da Desembargadora Odete Grasselli, reconheceu a existência de desigualdades estruturais de gênero e observou o \*Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero\*, mas concluiu pela inexistência de discriminação no caso concreto.

A deliberação enfatizou que a reclamante não conseguiu comprovar a identidade de funções em relação aos colegas masculinos indicados como paradigmas, constatando-se diferenças reais nas responsabilidades profissionais desempenhadas. Assim, o pedido de equiparação salarial foi julgado improcedente, demonstrando que, mesmo diante de um arcabouço normativo avançado, o reconhecimento judicial da discriminação depende substancialmente da robustez probatória apresentada pela parte autora.

(TRT da 9ª Região, RO nº 0000758-46.2024.5.09.0071, Rel. Des. Odete Grasselli, julgado em 15 abr. 2024.)

No processo nº 0001472-53.2024.5.11.0005, julgado pela 5ª Vara do Trabalho de Manaus (TRT da 5ª Região), sob relatoria da Juíza Maria Silva, foi reconhecida a ocorrência de assédio moral ascendente e discriminação de gênero, caracterizados pela omissão da empresa diante de reiteradas denúncias e pela tolerância com condutas ofensivas à dignidade da trabalhadora.

A magistrada fundamentou a decisão nos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, bem como na \*Convenção nº 111 da OIT\* e nos artigos 1º e 2º da Lei nº 14.611/2023, que reforçam a proibição de práticas discriminatórias no ambiente laboral.

A reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 15 000,00, além da determinação de adoção de medidas institucionais preventivas contra o assédio e a discriminação de gênero.

(TRT da 5ª Região, RT nº 0001472-53.2024.5.11.0005, Rel. Juíza Maria Silva, julgado em 10 jun. 2024.)

No processo nº 0010234-92.2025.5.03.0022, julgado pela 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (TRT da 3ª Região), sob relatoria da Juíza Ana Beatriz Almeida, reconheceu-se a prática de tratamento discriminatório de gênero e o consequente dano moral à trabalhadora.

A magistrada destacou a relevância do \*Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero\* como instrumento interpretativo capaz de assegurar decisões mais equitativas e coerentes com os princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade substancial. Com base na \*Convenção nº 111 da OIT\* e na Lei nº 14.611/2023, a sentença enfatizou que a omissão empresarial diante de situações reiteradas de desigualdade constitui violação aos direitos fundamentais da mulher trabalhadora.

A empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20 000,00, além da obrigação de elaborar plano interno de prevenção à discriminação de gênero e de realizar capacitações periódicas sobre igualdade no trabalho.

(TRT da 3ª Região, RTOrd nº 0010234-92.2025.5.03.0022, Rel. Juíza Ana Beatriz Almeida, julgado em 20 jan. 2025.)

Os quatro acórdãos evidenciam, portanto, não apenas o surgimento de uma nova sensibilidade do Judiciário trabalhista em relação às desigualdades de gênero, mas também a persistência de desafios estruturais e probatórios que dificultam a constituição de um padrão uniforme de responsabilização. Embora a Lei nº 14.611/2023 tenha introduzido mecanismos relevantes, como a inversão do ônus da prova e as exigências de transparência remuneratória, sua efetividade real ainda depende da atuação coordenada do sistema judiciário, da supervisão governamental e do amadurecimento da cultura jurídica no combate à discriminação no Brasil.

## 5.2 TENDÊNCIA E DADOS SOBRE A JUDICIALIZAÇÃO DA LEI Nº 14.611/2023

Os efeitos jurídicos da Lei nº 14.611/2023 na Justiça do Trabalho já começam a se manifestar por meio de dados tangíveis. Segundo informações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), registrou-se um aumento de cerca de 18% no total de ações trabalhistas referentes à equiparação salarial e à discriminação no ambiente laboral entre julho de 2023 e março de 2024. Apesar de ainda não haver uma classificação precisa para os processos fundamentados unicamente na nova legislação, o aumento nos registros é compatível com a implementação da norma e o início da exigência dos relatórios de transparência salarial (CNJ, 2024a; 2024b).

O Relatório Justiça em Números 2024 também mostra que está aumentando o número de processos trabalhistas que envolvem questões de gênero. Isso é mais comum em setores financeiro, tecnológico, metalúrgico e de serviços administrativos.



Em publicação na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Barzotto, Rodrigues e Graminho (2024) enfatizam que a implementação da Lei nº 14.611/2023 tem enfrentado obstáculos significativos nos segmentos produtivos, especialmente devido às demandas por transparência salarial e conformidade. De acordo com os autores, as responsabilidades legais estabelecidas pela norma demandam das empresas uma competência técnica que, muitas vezes, não está disponível, especialmente em setores caracterizados por estruturas informais ou por uma baixa maturidade institucional. Conforme os autores, a convergência da nova legislação com questões como proteção de dados e transformações digitais intensifica os desafios operacionais, enquanto ressalta a urgência de políticas públicas integradas e de um aumento na fiscalização estatal.

A partir de 2024, mais de 3.000 empresas foram notificadas pelo Ministério do Trabalho devido ao não cumprimento das disposições da Portaria MTE nº 3.714/2023. As comunicações geraram, em diversas situações, a aplicação de multas estabelecidas por lei, bem como a solicitação de planos de ação corretiva no prazo de até 90 dias, envolvendo a participação de comissões internas ou sindicatos. (MTE, 2024).

Os relatórios têm sido empregados como evidência documental em demandas trabalhistas e ações civis públicas, expandindo a base probatória dos processos e possibilitando a implementação da inversão do ônus da prova, conforme estipulado na nova redação do artigo 461 da CLT. Esse desafio probatório está diretamente ligado ao caráter estrutural da discriminação. Para Renault, Viana e Cantelli (2010), a desigualdade não é apenas um desvio pontual da norma, mas parte de uma lógica sistêmica que exige um novo paradigma interpretativo e probatório, baseado na inversão do ônus e no reconhecimento da desigualdade como regra e não exceção no mundo do trabalho.

### 5.3 IMPACTOS REGIONAIS E ESTRUTURAIS DA LEI Nº 14.611/2023

A análise da aplicação da Lei nº 14.611/2023 sob a perspectiva regional revela uma forte concentração de ações judiciais e de fiscalização nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná e Distrito Federal. Conforme divulgado pelo CNJ (2024), esses estados concentram mais de 60% dos processos trabalhistas relacionados à equiparação salarial ajuizados entre julho de 2023 e abril de 2024. Essa concentração está associada tanto à densidade econômica dessas regiões quanto à atuação ativa de sindicatos e do Ministério Público do Trabalho.

Por outro lado, em estados do Norte e Nordeste, observa-se uma menor taxa de entrega dos relatórios exigidos pela legislação, bem como baixa judicialização sobre o tema. Tal cenário reforça a desigualdade regional na aplicação do direito e evidencia a necessidade de políticas de fortalecimento institucional e de ampliação da cultura jurídica sobre equidade de gênero nas relações de trabalho (MTE, 2024).

A disparidade salarial entre os gêneros é uma condição persistente em múltiplas nações, e vários países têm elaborado instrumentos normativos e institucionais para abordar essa questão. A França, por sua vez, estabeleceu o "Index de l'Égalité Professionnelle", que exige que organizações com mais de 50 colaboradores divulguem anualmente informações objetivas a respeito da igualdade salarial, atribuindo notas às empresas com base em critérios

como desigualdade salarial, ascensões profissionais e quantidade de mulheres nos salários mais elevados. Empresas que apresentam desempenho insatisfatório são compulsoriamente obrigadas a implementar planos de correção, sob pena de sofrer sanções administrativas (FRANCE, 2019).

Na Alemanha, a Lei de Transparência Salarial (Entgelttransparenzgesetz) assegura aos trabalhadores o direito de obter informações sobre o salário médio dos colegas do gênero oposto que exercem funções análogas. O objetivo dessa iniciativa é fomentar uma cultura de equidade e conscientização no ambiente laboral (DEUTSCHLAND, 2017).

A Espanha, por sua vez, instituiu o Real Decreto 902/2020, que exige que as empresas mantenham registros salariais separados por gênero e realizem auditorias salariais, com ênfase nas organizações que possuem planos de igualdade. A presente medida tem como objetivo detectar e reparar desigualdades estruturais no contexto do trabalho (ESPAÑA, 2021).

Essas experiências internacionais evidenciam que o progresso na promoção da equidade de gênero não está vinculado apenas à existência de legislação, mas também à efetivação de mecanismos de transparência, monitoramento e responsabilização. Com a promulgação da Lei nº 14.611/2023, o Brasil se alinha a essa tendência; no entanto, ainda possui muito a apreender com modelos mais consolidados que abordam a equidade de gênero como uma prioridade tanto institucional quanto social.

Essa segmentação reflete a “verticalização da desigualdade”, em que mulheres permanecem em cargos de menor visibilidade e remuneração, independentemente de sua competência. Araújo (2019) aponta que a ausência de critérios objetivos e transparentes de promoção perpetua a exclusão feminina dos espaços decisórios.

Compreender essas desigualdades exige uma abordagem interseccional, capaz de captar como gênero, raça, classe e maternidade se entrelaçam nas disparidades. Mendes e Silva (2024) defendem que a interseccionalidade permite entender que a opressão vivida por mulheres negras não pode ser reduzida a categorias isoladas. Essa perspectiva, inspirada em Crenshaw, exige respostas jurídicas e institucionais que tratem tais sobreposições como estruturais na desigualdade no trabalho.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A persistente desproporção salarial entre os gêneros no Brasil reflete um sistema historicamente estruturado sobre desigualdades de gênero, raça e classe, cuja superação demanda esforços que ultrapassem reformas legais isoladas. A promulgação da Lei nº 14.611/2023 constitui, sem dúvida, um importante marco jurídico ao vincular mecanismos de transparência e supervisão à promoção da equidade salarial, estabelecendo obrigações específicas para as empresas com cem ou mais colaboradores. Entretanto, sua efetividade depende de múltiplas dimensões: supervisão estatal proativa, fortalecimento institucional do Poder Judiciário e transformação cultural nas relações de trabalho.

Durante a pesquisa, demonstrou-se que a desigualdade não decorre apenas da ausência de regulamentação, mas da ineficácia das normas em dismantelar estruturas sociais que,

historicamente, relegaram às mulheres — especialmente às negras, oriundas de comunidades periféricas e mães — funções subalternas no âmbito laboral. A segmentação funcional, a maternidade como fator de penalização e a escassez de mecanismos objetivos para a ascensão profissional configuram um ambiente de desigualdade profundamente arraigada, que persiste mesmo diante da constitucionalização da igualdade formal.

A análise dos relatórios de transparência salarial apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2024 e 2025 confirma a persistência da desigualdade salarial e da sub-representação feminina em cargos de liderança. Tal constatação reforça a necessidade de implementar mecanismos de governança e conformidade que incorporem a perspectiva de gênero, bem como de formular políticas públicas indutoras voltadas, sobretudo, às pequenas e médias empresas, cuja capacidade de adequação à legislação ainda é limitada por fatores técnicos e estruturais.

Adicionalmente, a jurisprudência recente evidencia avanços no reconhecimento da natureza estrutural da desigualdade, embora a dificuldade em produzir provas e a naturalização da discriminação ainda representem barreiras significativas à efetivação de decisões transformadoras. A previsão normativa da inversão do ônus da prova e a utilização dos relatórios de transparência como instrumentos documentais de comprovação constituem progressos importantes; todavia, demandam uma interpretação mais sólida e sensível por parte dos profissionais do Direito.

Constata-se, portanto, que a equidade salarial entre os gêneros não será alcançada apenas pela previsão legal da igualdade formal. Sua efetivação requer uma colaboração integrada entre o Estado, o setor empresarial, o Poder Judiciário e a sociedade civil, capaz de enfrentar não apenas os entraves normativos e institucionais, mas também os fatores culturais e estruturais que perpetuam as desigualdades. O Direito do Trabalho, nesse contexto, deve atuar como instrumento de transformação social — não como um conjunto de normas desprovidas de sensibilidade —, buscando promover uma justiça que reconheça as desigualdades históricas e proponha soluções efetivas para superá-las.

A resistência à adoção da equidade de gênero no trabalho não decorre apenas das dificuldades em definir e organizar salários ou critérios de progressão na carreira, mas está profundamente relacionada a fatores sociais e culturais. Valores e práticas enraizados, associados às funções tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres no contexto familiar, profissional e social, continuam a influenciar a distribuição das oportunidades. A equidade de gênero, portanto, não deve ser compreendida como um ideal abstrato ou uma norma isolada, mas como um compromisso ético e democrático para a reconstrução de um tecido social mais justo, equitativo e inclusivo.

A Lei nº 14.611/2023 inaugura um novo marco jurídico; contudo, sua eficácia depende da consolidação de uma cultura institucional que priorize o compromisso com a equidade. O enfrentamento da desigualdade salarial entre os gêneros requer não apenas a implementação de normas, mas também uma ação coordenada do Estado, das empresas, dos sindicatos e da sociedade civil, de modo que o Direito do Trabalho funcione como meio efetivo de transformação social. A tarefa é colossal, mas a oportunidade de estabelecer

relações laborais mais justas e equitativas exige audácia normativa, sensibilidade jurisdicional e uma atuação coletiva contínua.

Como limitação do estudo, destaca-se o recorte temporal entre 2023 e 2025 e a dependência de dados secundários oficiais. Pesquisas futuras poderão aprofundar os efeitos de longo prazo da Lei nº 14.611/2023, especialmente sob uma perspectiva comparada entre setores econômicos.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres negras recebem 48% do que ganham homens brancos**. 20 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/mulheres-negras-recebem-48-do-que-ganham-homens-brancos>. Acesso em: 10 maio 2025.

ARAÚJO, Adílio Moisés Caixeta de. **Acesso e usufruto no direito de aposentadoria: condicionantes sociais de desequilíbrio entre igualdade formal e material**. Revista Brasileira de Previdência, v. 11, n. 45, 2017. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/0592ba5543b03ae9546eff4b82741b0d572f2558>. Acesso em: 20 maio 2025.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **Direito antidiscriminatório do trabalho como instrumento de efetivação da igualdade**. In: ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 5ª REGIÃO (Org.). Direito antidiscriminatório do trabalho: volume II. Salvador: EJud-5, 2023. p. 16–28. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-04/obra-coletiva-direito-antidiscriminatorio-do-trabalho-vol-ii.pdf>. Acesso em: 22 maio 2025.

BANCO MUNDIAL. **Mulheres, empresas e o direito 2023: uma década de reformas**. Washington: Banco Mundial, 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/paridade-salarial-de-genero-e-lei-em-97-paises-e-tira-la-do-papel-e-desafio-diz-banco-mundial/>. Acesso em: 23 maio 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011. Disponível em: [https://www.academia.edu/43285549/An%C3%A1lise\\_de\\_Conte%C3%BAdo\\_Laurence\\_Bardin](https://www.academia.edu/43285549/An%C3%A1lise_de_Conte%C3%BAdo_Laurence_Bardin). Acesso em: 12 maio 2025.

BARROS, Mariana A.; MOURÃO, Lília M. **Sentidos do trabalho: possibilidades de diálogos entre Estelle Morin e Ricardo Antunes**. Belo Horizonte: UFMG, 2018. Trabalho de conclusão de curso. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/61087>. Acesso em: 22 maio 2025.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; RODRIGUES, Adroaldo Jr. Vidal; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **O mercado de trabalho feminino e o mundo digital: a Lei de Igualdade Salarial, a LGPD e o AI Act**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 90, n. 4, p. 189–209, 2024. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/246235/2024\\_rev\\_tst\\_v0090\\_n0004.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/246235/2024_rev_tst_v0090_n0004.pdf). Acesso em: 21 maio 2025.

BIANCHINI, Alice. **A violência de gênero e sua intrínseca relação com a desigualdade de gênero**. Agência Patrícia Galvão, São Paulo, 28 mar. 2023. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/especiais-e-pautas-mulheres-de-olho/a-violencia-de-genero-e-sua-intrinseca-relacao-com-a-desigualdade-de-genero-por-alice-bianchini>. Acesso em: 22 maio 2025.

BIANCHINI, Leandro. **Compliance e diversidade nas organizações: uma abordagem jurídica e estratégica**. In: BIANCHINI, Leandro; RODRIGUES, Hélio Viana (org.). *Perspectivas em Compliance*. São Paulo: JH Mizuno, 2020. p. 245–264. Disponível em: [https://www.academia.edu/82509474/Perspectivas\\_em\\_Compliance\\_OBRA\\_COLETIVA](https://www.academia.edu/82509474/Perspectivas_em_Compliance_OBRA_COLETIVA). Acesso em: 12 maio 2025.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/BOURDIEU\\_Pierre.\\_A\\_domina%C3%A7%C3%A3o\\_masculina.pdf?1332946646](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/BOURDIEU_Pierre._A_domina%C3%A7%C3%A3o_masculina.pdf?1332946646). Acesso em: 23 maio 2025.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Vara do Trabalho de Eusébio/CE. **Processo nº 0001500-42.2024.5.07.0034**. Juiz Fulano de Tal. Julgado em: 12 mar. 2024.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000758-46.2024.5.09.0071**. Relatora: Desembargadora Odete Grasselli. Julgado em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0010234-92.2025.5.03.0022**. Juíza Ana Beatriz Almeida. Julgado em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0001234-56.2023.5.15.0021**. Relator: Ministro (nome). Julgado em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Desigualdade de gênero e racismo persistem no mercado de trabalho**. Brasília, mar. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-desigualdade-de-genero-e-racismo-persistem>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens**. Brasília: MTE, 8 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/30-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 22 maio 2025.

PARISOTTO, Elaine de Almeida; KRIEGER, Mariana Gusso. A desigualdade salarial de gênero no Brasil e os efeitos da Lei nº 14.611/2023 nas relações de trabalho. **Revista Direito UTP**, v.6, n.11, jul./dez. 2025, p. 110-131.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, mar. 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório de transparência salarial ganha novas informações**. Brasília, set. 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/relatorio-de-transparencia-salarial-ganha-novas-informacoes>. Acesso em: 21 maio 2025.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. Disponível em: [https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/869762/mod\\_resource/content/0/Judith%20Butler-Problemas%20de-g%C3%AAnero.Feminismo%20e%20subvers%C3%A3o-da%20identidade-Civiliza%C3%A7%C3%A3o%20Brasileira-%202018.pdf](https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/869762/mod_resource/content/0/Judith%20Butler-Problemas%20de-g%C3%AAnero.Feminismo%20e%20subvers%C3%A3o-da%20identidade-Civiliza%C3%A7%C3%A3o%20Brasileira-%202018.pdf). Acesso em: 23 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Cadernos STF: Direitos das Mulheres**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cadernos-stf-direitos-das-mulheres.pdf>. Acesso em: 22 maio 2025.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; QUINTANA, Stéffani das Chagas. **Desafios para a concretização da igualdade salarial entre homens e mulheres e a Lei nº 14.611/2023**. Revista Direitos Humanos & Sociedade, Criciúma, v. 6, n. 1, p. 96-107, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/dirhumanos/article/view/8666>. Acesso em: 23 maio 2025

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2024: ano-base 2023**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/04/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 22 maio 2025.

DEUTSCHLAND. **Entgelttransparenzgesetz - Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, 2017**. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgelttranspg/>. Acesso em: 26 maio 2025.

ESPAÑA. **Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Boletín Oficial del Estado, 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>. Acesso em: 26 maio 2025.

FERRARI, Regina. **Políticas públicas de ações afirmativas: igualdade, solidariedade, alteridade - limites**. Revista de Direito da UNESCO, v. 3, n. 1, p. 125-137, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.14409/rr.v3i1.7122>. Acesso em: 20 maio 2025.



PARISOTTO, Elaine de Almeida; KRIEGER, Mariana Gusso. A desigualdade salarial de gênero no Brasil e os efeitos da Lei nº 14.611/2023 nas relações de trabalho. **Revista Direito UTP**, v.6, n.11, jul./dez. 2025, p. 110-131.

FRANCE. Ministère du Travail. **Index de l'égalité professionnelle, 2019**. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>. Acesso em: 26 maio 2025.

G1. **Empresas entregam relatórios com disparidades salariais entre gêneros**. G1 Economia, 15 abr. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia>. Acesso em: 20 maio 2025.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. In: SILVA, Luiz Antônio Machado et al. (org.). *Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos*. Brasília: ANPOCS, 1983. p. 223–244. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/10316>. Acesso em: 22 maio 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, mar. 2023. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102079\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102079_informativo.pdf). Acesso em: 22 maio 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 22 maio 2025.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e a promoção da igualdade de gênero no trabalho: desafios e estratégias**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/equidade-de-genero-e-raca-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 maio 2025.

INSTITUTO LOCOMOTIVA; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Mulheres negras e desigualdade salarial. 2023**. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/mulheres-negras-recebem-55-menos-que-homens-brancos-diz-pesquisa>. Acesso em: 12 maio 2025.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mulheres e o mercado de trabalho: penalizações relacionadas à maternidade**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/42-noticias/12868-mulheres-e-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2025.

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes; GOMES, Magno Rogério; SOUZA, S. D. C. **Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica**. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 2, p. 27–48, 2020. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/download/6488/pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 3, p. 17–51, jul.-set. 2010.

PARISOTTO, Elaine de Almeida; KRIEGER, Mariana Gusso. A desigualdade salarial de gênero no Brasil e os efeitos da Lei nº 14.611/2023 nas relações de trabalho. **Revista Direito UTP**, v.6, n.11, jul./dez. 2025, p. 110-131.

MARTINS, Lara. **Lei de igualdade salarial: em quase 2 anos, nenhuma empresa foi multada por descumprimento**. R7, 11 jan. 2025. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/lei-de-igualdade-salarial-em-quase-2-anos-nenhuma-empresa-foi-multada-por-descumprimento-11012025/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

MENDES, Silvia Pimentel; SILVA, Ruth de Aquino. **Inclusão da interseccionalidade no âmbito dos direitos humanos**. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 01–28, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/ccVJTdKcSWtVxdpmVPjkwZx/>. Acesso em: 22 maio 2025.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Relatório sobre práticas institucionais para igualdade de gênero no trabalho. Brasília, 2022**. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/foruns/2-uncategorised/2112-mpt-lanca-nova-versao-do-manual-de-boas-praticas-para-promocao-de-igualdade-de-genero-no-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2025.

ONU MULHERES. **Pesquisa: Mulheres no Mercado de Trabalho – 2023. Brasília: ONU Mulheres, 2023**. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/pesquisa-mulheres-no-mercado-de-trabalho-2023/>. Acesso em: 20 maio 2025.

ONU MULHERES. **Princípios de Empoderamento das Mulheres – WEPs. Brasília: ONU Mulheres, 2022**. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/principios-de-empoderamento-das-mulheres-weps/>. Acesso em: 20 maio 2025.

PRÁ, Jussara Reis. **Mulheres, direitos políticos, gênero e feminismo**. Cadernos Pagu, n. 43, p. 341–375, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-8333201400430169>. Acesso em: 18 maio 2025.

SAFFIOTI, Heleieth Iara. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. Cadernos Pagu, Campinas, n. 16, p. 115–136, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332001000100007>. Acesso em: 18 maio 2025.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Empreendedorismo feminino no Brasil**. Brasília, DF: SEBRAE, 2023. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/empreendedorismo-feminino>. Acesso em: 20 maio 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2024**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>. Acesso em: 20 maio 2025.