



EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: A EFETIVIDADE DA LEI Nº 14.611/2023

Thamires Rodrigues dos Santos¹

Tchoya Gardenal Fina do Nascimento²

RESUMO

O presente artigo analisa a efetividade da Lei nº 14.611/2023 no combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, considerando a influência de fatores culturais e estruturais que impactam sua aplicação prática. A pesquisa justifica-se pela persistência da disparidade remuneratória de gênero, mesmo diante de previsões constitucionais e infraconstitucionais que asseguram a igualdade salarial. O estudo adota o método dedutivo, com abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo, utilizando como procedimentos a pesquisa bibliográfica e documental. A investigação examina a evolução normativa da equiparação salarial, os principais obstáculos à efetividade da norma, como estereótipos de gênero, segregação ocupacional e limitações na fiscalização estatal, bem como os primeiros impactos práticos da legislação. Como resultado, verifica-se que, embora a Lei nº 14.611/2023 represente um avanço relevante ao instituir mecanismos de transparência e controle, sua efetividade ainda encontra barreiras estruturais e culturais que dificultam a plena concretização da igualdade material. Conclui-se que a superação da desigualdade salarial exige não apenas a aplicação da norma, mas também o fortalecimento da fiscalização e a transformação de padrões socioculturais historicamente enraizados.

Palavras-chave: Igualdade Salarial. Igualdade de Gênero. Lei nº 14.611/2023. Discriminação. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the effectiveness of Law No. 14.611/2023 in combating the gender pay gap in Brazil, considering the influence of cultural and structural factors that impact its practical application. The research is justified by the persistence of the gender pay disparity, even in the face of constitutional and infraconstitutional variations that guarantee equal pay.

¹ Acadêmica pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

² Orientadora temática e metodológica. Advogada, Docente do curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Mestra e Doutora em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional e especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

The study adopts the deductive method, with a qualitative approach and exploratory-descriptive character, using bibliographic and documentary research procedures. The investigation examines the normative evolution of equal pay, the main obstacles to the effectiveness of the law, such as gender stereotypes, occupational segregation, and limitations in state oversight, as well as the first practical impacts of the legislation. As a result, it is found that, although Law No. 14.611/2023 represents a significant advance by establishing mechanisms for transparency and control, its effectiveness still encounters structural and cultural barriers that hinder the full realization of material equality. It can be concluded that overcoming wage inequality requires not only the application of the law, but also the strengthening of oversight and the transformation of historically ingrained sociocultural patterns.

Keywords: Equal Pay. Gender Equality. Law No. 14.611/2023. Discrimination. Labor Market.

INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil permanece como uma das expressões mais evidentes da discriminação de gênero nas relações de trabalho, mesmo diante de um arcabouço jurídico que assegura a igualdade de direitos e a vedação de distinções remuneratórias por motivo de sexo. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, em seus dispositivos, o princípio da isonomia, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça a garantia de salário igual para trabalho de igual valor (Brasil, 1988). Apesar disso, dados relevantes demonstram que mulheres continuam recebendo remunerações inferiores às dos homens. Segundo o portal oficial do Governo Federal, mulheres em empresas com mais de 100 funcionários ainda recebem 21% a menos que os homens, evidenciando a persistência de uma desigualdade estrutural no mercado de trabalho brasileiro (Gov, 2025).

Nesse contexto, a promulgação da Lei nº 14.611/2023 surge como uma tentativa de enfrentamento mais incisivo dessa realidade, ao instituir mecanismos de transparência salarial e ampliar instrumentos de fiscalização e combate à discriminação remuneratória. A referida legislação representa um avanço normativo relevante, sobretudo ao deslocar o debate da igualdade formal, aquela prevista apenas na lei, para a busca da igualdade material, isto é, a efetiva concretização de condições iguais no mundo do trabalho. No

entanto, a simples existência de normas jurídicas não têm se mostrado suficientes para eliminar a disparidade salarial, o que indica a presença de fatores que transcendem o plano estritamente normativo. (Amorim, 2025).

A literatura aponta que aspectos culturais, como a persistência de estereótipos de gênero, e estruturais, como a segregação ocupacional e a sobrecarga do trabalho doméstico, desempenham papel fundamental na manutenção dessas desigualdades (Lima, 2025). Ademais, estudos recentes indicam que, mesmo com avanços legislativos, a diferença salarial entre homens e mulheres permanece significativa, o que revela limitações na efetividade das normas existentes e na atuação dos mecanismos de fiscalização (Amorim, 2025). Nesse cenário, questiona-se se a Lei nº 14.611/2023 possui capacidade real de alterar essa estrutura ou se tende a reproduzir as limitações já observadas em legislações anteriores.

Diante disso, emerge a seguinte problemática: em que medida a Lei nº 14.611/2023 é capaz de reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, considerando a influência de fatores culturais e estruturais que impactam sua aplicação prática? A resposta a essa questão exige uma análise que vá além do texto legal, contemplando também a realidade social e econômica na qual a norma se insere, bem como os desafios enfrentados para sua implementação efetiva.

A escolha do tema justifica-se pela relevância social, jurídica e econômica da igualdade salarial, uma vez que a manutenção da disparidade remuneratória compromete a autonomia financeira das mulheres, reforça desigualdades históricas e impacta negativamente o desenvolvimento econômico do país (Franco; Idoeta, 2019). Além disso, estudos apontam que apenas uma parcela reduzida das empresas tem adotado medidas efetivas para promover a equidade salarial, o que evidencia a necessidade de mecanismos mais eficazes de controle e fiscalização (Almeida, 2023).

Diante desse contexto, o presente trabalho tem como objetivo analisar a efetividade da Lei nº 14.611/2023 no combate à desigualdade salarial de gênero no Brasil. Para tanto, busca-se examinar a evolução normativa da equiparação salarial, identificar os principais fatores culturais e estruturais que dificultam a aplicação da norma, avaliar seus impactos iniciais e propor reflexões que contribuam para o aprimoramento de sua efetividade.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA EVOLUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil não constitui um fenômeno recente, mas sim resultado de um processo histórico marcado por exclusões sociais, culturais e econômicas que limitam a participação feminina no mercado de trabalho. Ainda que o ordenamento jurídico contemporâneo assegure a igualdade formal entre os gêneros, a realidade demonstra a persistência de disparidades estruturais, evidenciando que a igualdade prevista na legislação não se concretiza de forma plena na prática (Lima, 2025).

Historicamente, a inserção feminina no mercado de trabalho esteve associada a funções consideradas socialmente “adequadas” ao gênero, geralmente ligadas ao cuidado, à domesticidade e a atividades de menor valorização econômica. Tal cenário contribuiu para a consolidação de uma divisão sexual do trabalho, na qual os homens ocupavam posições mais valorizadas e melhor remuneradas, enquanto as mulheres permaneciam em funções precárias ou informais, com menor reconhecimento social e econômico (Gosdal, 2006).

Com o avanço do processo de industrialização e urbanização no Brasil, especialmente ao longo do século XX, houve uma ampliação gradual da participação feminina no mercado de trabalho formal. No entanto, essa inserção não ocorreu em condições de igualdade, uma vez que as mulheres continuaram a enfrentar barreiras estruturais, como a desigualdade de oportunidades, a limitação ao acesso a cargos de liderança e a persistência de práticas discriminatórias, inclusive no que se refere à remuneração (Lima, 2025).

Dados relevantes reforçam essa realidade histórica. Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada em 2019, demonstra que as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos dos homens em praticamente todas as ocupações analisadas, mesmo quando possuem níveis de escolaridade semelhantes ou superiores (Oliveira, 2019). O estudo aponta que, embora tenha havido uma redução na desigualdade salarial entre os anos de 2012 e 2018, as mulheres ainda ganham, em média, 20,5% a menos que os homens no Brasil. Ademais, observa-se que, apesar de representarem 43,8% dos 93 milhões de brasileiros ocupados, as mulheres constituem a maioria da população com mais de 14 anos, correspondendo a 52,4%, enquanto os homens representam 47,6%, o que evidencia a persistência de disparidades no mercado de trabalho (IBGE, 2019).

Outro fator relevante é a chamada dupla jornada de trabalho, caracterizada pela acumulação das atividades profissionais com as responsabilidades domésticas e familiares,

que continuam sendo majoritariamente atribuídas às mulheres. Essa sobrecarga impacta diretamente as oportunidades de crescimento profissional e contribui para a manutenção da desigualdade salarial, na medida em que limita a disponibilidade feminina para o trabalho remunerado em condições de igualdade (Camilo; Serau Júnior, 2023). Além disso, pesquisas indicam que, mesmo quando possuem maior nível de escolaridade, as mulheres não alcançam proporcionalmente melhores remunerações, o que demonstra que a desigualdade salarial está associada a práticas discriminatórias e a fatores estruturais. (Oliveira, 2019; Pianegonda, 2023).

Assim, a análise da evolução histórica da desigualdade salarial de gênero no Brasil revela que, embora tenham ocorrido avanços significativos na inserção e na ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, tais conquistas não foram acompanhadas por condições efetivamente equivalentes. Permanecem disparidades relevantes, especialmente no que se refere à remuneração e às oportunidades profissionais, o que evidencia a necessidade de adoção de medidas mais eficazes para a promoção da equidade de gênero (Lima, 2018).

2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A evolução legislativa sobre a igualdade de gênero nas relações de trabalho no Brasil demonstra um processo gradual de reconhecimento dos direitos das mulheres, marcado pela transição de um modelo excludente para um ordenamento comprometido com a promoção da isonomia material. Inicialmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 previa dispositivos de caráter predominantemente protetivo e, em certa medida, restritivo, refletindo a visão da mulher como um sujeito vulnerável no mercado laboral (Brasil, 1943; Lima, 2025).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, houve um avanço significativo na consolidação do princípio da igualdade, estabelecendo a vedação de discriminação por motivo de sexo e garantindo a isonomia de direitos entre homens e mulheres (BRASIL, 1988; Marcondes, 2024). Contudo, a persistência da disparidade salarial demonstrou que a igualdade formal era insuficiente (Gov, 2025; Amorim, 2025).

Nesse cenário, a promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um novo marco, sendo classificada pela doutrina como uma lei promocional (Minharro, 2024). Diferente das normas anteriores, esta legislação não se limita a proibir a discriminação, mas institui

mecanismos robustos de fiscalização e transparência ativa, de modo que ganhou destaque por enfrentar um tema de significativa importância social, com finalidade que se mostra clara desde os seus dispositivos iniciais (Camilo; Serau Júnior, 2023):

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

Além disso, a maior inovação reside na inversão do referencial probatório, transferindo para o empregador a obrigação de provar a inexistência de discriminação (Minharro, 2024), conforme explica a autora:

“A obrigatoriedade da apresentação deste tipo de documentação inverte o ônus da prova. Destarte, neste novo panorama, em caso de a trabalhadora se vir premiada a ajuizar ação para postular a equiparação salarial, caberá ao empregador a faculdade de demonstrar que paga salários equitativos para trabalhos idênticos, independentemente do gênero; afinal de contas ele – empregador – tem o encargo de manter estes dados documentados. Com isso, a subnotificação de discriminação remuneratória de gênero que até então reinava no cenário mundial – fruto do medo que as trabalhadoras tinham de denunciar e virem a sofrer retaliações no mercado profissional – dá lugar a uma maior fiscalização administrativa com resultados bem satisfatórios nos países onde esta nova sistemática foi implementada.”

A aplicação prática da Lei nº 14.611/2023 tem sido viabilizada por meio de ciclos periódicos de transparência, encontrando-se, em abril de 2026, em sua quinta edição. Este ciclo de monitoramento tem como objetivo central conferir publicidade às disparidades de remuneração entre homens e mulheres que exercem a mesma função, utilizando como base os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2025, além de informações complementares enviadas pelos próprios empregadores. A relevância desses mecanismos de controle é ratificada pelos resultados da quarta edição do relatório, apresentada no segundo semestre de 2025, a qual revelou que as mulheres recebiam, em média, 21,2% a menos que os homens no Brasil. Para o primeiro semestre de 2026, estima-se que cerca de 54 mil empresas participem da elaboração do documento, consolidando o relatório como um instrumento indispensável para a fiscalização estatal e para a promoção da igualdade material no ambiente corporativo (Gov, 2025).

Para viabilizar esse controle, a lei obriga pessoas jurídicas com 100 ou mais

empregados a publicar semestralmente os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (Brasil, 2023; Marcondes, 2024). O descumprimento desta obrigatoriedade sujeita a empresa a multas administrativas de até 3% da folha de salários (Brasil, 2023). Além disso, houve o enrijecimento das sanções no Art. 461 da CLT, elevando a multa por discriminação para 10 vezes o valor do novo salário devido, duplicada em caso de reincidência (Brasil, 2023; Costa; Quintana, 2023).

No que se refere especificamente à equiparação salarial, o artigo 461 da CLT consolidou o princípio de salário igual para trabalho de igual valor, estabelecendo critérios objetivos para sua aplicação:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fôr superior a dois anos.

Nesse contexto, observa-se que a evolução legislativa brasileira caminhou no sentido de ampliar a proteção jurídica contra a discriminação de gênero, passando de um modelo centrado na proteção da mulher para um paradigma orientado pela igualdade de direitos. Contudo, apesar dos avanços normativos, estudos indicam que a desigualdade salarial persiste na prática, o que demonstra que a legislação, por si só, não é suficiente para eliminar as disparidades estruturais existentes no mercado de trabalho (Amorim, 2025).

Dessa forma, a análise da evolução legislativa evidencia que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha incorporado progressivamente mecanismos de promoção da igualdade de gênero, a efetividade dessas normas ainda depende da superação de obstáculos culturais, institucionais e econômicos, que continuam a limitar a concretização do princípio da isonomia nas relações de trabalho (Lima, 2018).

3. A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: ASPECTOS CULTURAIS E ESTRUTURAIS

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho também se manifesta por meio de barreiras invisíveis que dificultam a ascensão feminina a cargos de maior prestígio e remuneração, fenômeno amplamente conhecido como “teto de vidro”. Esse termo refere-se às limitações não explícitas que impedem o avanço profissional das

mulheres, mesmo quando possuem qualificação e desempenho equivalentes aos dos homens, evidenciando a existência de obstáculos estruturais no ambiente organizacional (Lima, 2018).

Ainda, quando se fala em igualdade salarial, segundo dados do IBGE, referentes ao final de 2022, as mulheres tendem a receber 22% a menos que homens no desempenho das mesmas atividades ou funções. A gravidade desse cenário é ratificada por estudos que indicam a baixa proatividade do setor privado: apenas 15% das empresas brasileiras têm adotado medidas efetivas para promover a equidade salarial, evidenciando que a mudança não ocorrerá de forma orgânica sem a pressão dos novos mecanismos de fiscalização (Revista Forbes, 2023.).

O “teto de vidro” não se apresenta de forma formal ou legal, mas opera de maneira sutil, por meio de práticas institucionais, culturais e comportamentais que favorecem a permanência masculina em posições de liderança. Dessa forma, ainda que haja igualdade de acesso ao mercado de trabalho, a progressão na carreira não ocorre de maneira equitativa, o que impacta diretamente a remuneração feminina e contribui para a manutenção da desigualdade salarial. Paralelamente, a sobrecarga do trabalho reprodutivo constitui outro fator determinante na perpetuação dessas desigualdades. O trabalho reprodutivo pode ser compreendido como o conjunto de atividades não remuneradas relacionadas ao cuidado da família, da casa e da manutenção da vida cotidiana, tradicionalmente atribuídas às mulheres. Essa divisão desigual de responsabilidades faz com que as mulheres acumulem jornadas múltiplas, conciliando o trabalho remunerado com as demandas domésticas, o que limita suas oportunidades de crescimento profissional (Vaz, 2010).

Nesse contexto, a chamada dupla jornada de trabalho impacta diretamente a trajetória profissional feminina, reduzindo sua disponibilidade para assumir cargos que exigem maior dedicação, mobilidade ou tempo, características frequentemente associadas a posições de liderança. Como consequência, as mulheres tendem a permanecer em funções de menor hierarquia e remuneração, reforçando o ciclo de desigualdade no mercado de trabalho (Lima, 2025).

Além disso, mesmo quando inseridas em cargos semelhantes aos dos homens, as mulheres continuam recebendo salários inferiores, o que evidencia que a desigualdade salarial não decorre apenas da posição ocupada, mas também de práticas discriminatórias e

da desvalorização do trabalho feminino (Oliveira, 2019; Pianegonda, 2023). Tal cenário revela que o “teto de vidro” e a sobrecarga do trabalho reprodutivo atuam de forma conjunta, dificultando tanto o acesso quanto a permanência das mulheres em posições mais valorizadas.

Dessa forma, verifica-se que a desigualdade salarial de gênero não pode ser compreendida apenas a partir da análise das normas jurídicas, sendo necessário considerar os fatores sociais e culturais que influenciam a dinâmica do mercado de trabalho. O “teto de vidro” e a sobrecarga do trabalho reprodutivo demonstram que, mesmo diante de avanços legislativos, persistem barreiras estruturais que impedem a plena concretização da igualdade material entre homens e mulheres.

4. LIMITES E DESAFIOS PARA A EFETIVIDADE DA LEI 14.611/2023

Apesar de representar um avanço significativo no combate à desigualdade salarial de gênero, a Lei nº 14.611/2023 enfrenta limites relevantes quanto à sua efetividade no contexto brasileiro. A desigualdade remuneratória entre homens e mulheres possui raízes históricas e estruturais, o que evidencia que a simples previsão normativa não é suficiente para eliminar práticas discriminatórias consolidadas no mercado de trabalho. Outrossim, a legislação introduz mecanismos importantes, como a transparência salarial e a obrigatoriedade de relatórios periódicos, que visam ampliar o controle sobre possíveis desigualdades. No entanto, a efetividade desses instrumentos depende diretamente da forma como são implementados pelas empresas, havendo o risco de cumprimento meramente formal, sem impacto real na redução das disparidades salariais. Outro desafio relevante refere-se à limitação das sanções previstas na norma, uma vez que pode não possuir caráter suficientemente coercitivo, especialmente em relação a grandes empresas, o que compromete sua capacidade de inibir práticas discriminatórias (Minharro, 2024).

Além disso, a aplicação da lei enfrenta dificuldades decorrentes da necessidade de compatibilização com outras normas do ordenamento jurídico, especialmente aquelas relacionadas à proteção de dados pessoais. Nesse sentido, Minharro (2024) destaca que a exigência de transparência pode entrar em tensão com a legislação de proteção de dados, gerando insegurança jurídica para as empresas e dificultando a plena efetivação da norma.

Sob a perspectiva processual, a efetividade da Lei nº 14.611/2023 também depende da existência de mecanismos adequados para a sua aplicação e fiscalização, pois a concretização

dos direitos materiais está diretamente vinculada à eficiência dos instrumentos processuais disponíveis, sendo indispensável que o sistema jurídico assegure meios eficazes para a apuração e repressão das práticas discriminatórias. Nesse contexto, destacam que a efetividade das normas jurídicas não se limita à sua previsão legal, exigindo atuação efetiva do Poder Judiciário e dos órgãos fiscalizadores. A ausência de mecanismos processuais robustos e de fiscalização eficiente pode transformar a norma em mera previsão formal, sem capacidade de produzir resultados concretos na realidade social (Amorim, 2023).

Outro ponto crítico refere-se à dificuldade probatória nas ações que envolvem discriminação salarial. Segundo Amorim (2023), a comprovação de tratamento desigual muitas vezes depende de informações que estão sob controle do empregador, o que pode dificultar o acesso à prova e comprometer a efetividade da tutela jurisdicional. Ademais, conforme observa Minharro (2024), a ampliação da atuação dos órgãos de inspeção do trabalho é fundamental para garantir o cumprimento das obrigações impostas às empresas, sendo insuficiente a mera previsão normativa sem controle efetivo.

Por fim, verifica-se que, embora a Lei nº 14.611/2023 represente um importante avanço no enfrentamento da desigualdade salarial de gênero, sua efetividade depende da superação de desafios jurídicos, institucionais e sociais, exigindo não apenas a aplicação da norma, mas também o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização e dos instrumentos processuais voltados à garantia da igualdade material (Minharro, 2024; Amorim, 2023).

5. CAMINHOS E ALTERNATIVAS PARA EFETIVAR A IGUALDADE SALARIAL DE NO BRASIL

A efetivação da igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil exige a adoção de medidas que ultrapassem a mera previsão normativa, demandando a implementação de políticas públicas voltadas à equidade de gênero. Não basta assegurar igualdade formal, sendo necessário promover ações concretas capazes de reduzir desigualdades historicamente construídas, por meio de estratégias que considerem as especificidades sociais, econômicas e culturais das mulheres. Nesse contexto, destaca-se a importância da adoção de políticas públicas estruturadas, voltadas não apenas à inserção, mas também à permanência e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Tais políticas devem ser elaboradas de forma inclusiva, com a participação ativa das próprias mulheres nos espaços de decisão, garantindo maior legitimidade e efetividade às ações implementadas. (Camilo; Serau Júnior, 2023).

Além disso, o empoderamento jurídico das mulheres constitui elemento essencial para a efetivação da igualdade salarial. Conforme ressaltado, é fundamental ampliar o acesso à informação sobre direitos, bem como incentivar a atuação feminina nos espaços institucionais e decisórios, possibilitando que as mulheres não apenas conheçam seus direitos, mas também participem ativamente da sua construção e defesa. Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de ampliação dos espaços de diálogo sobre questões de gênero. A construção de uma sociedade mais igualitária exige o enfrentamento material das desigualdades, por meio de debates efetivos que considerem as experiências reais das mulheres, superando discursos meramente formais e promovendo a escuta ativa de grupos historicamente marginalizados (Camilo; Serau Junior, 2023).

A educação também se apresenta como instrumento fundamental na promoção da equidade de gênero. Nesse sentido, Camilo e Serau Junior (2023) destacam que políticas educacionais inclusivas são capazes de ampliar oportunidades, promover autonomia e possibilitar escolhas mais livres às mulheres, contribuindo para a redução das desigualdades no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. Ademais, é imprescindível o fortalecimento de políticas voltadas à profissionalização feminina, bem como a criação de mecanismos de apoio às mulheres em situações de vulnerabilidade, especialmente aquelas que enfrentam violência ou exclusão social. Tais medidas são essenciais para garantir não apenas o acesso ao trabalho, mas também condições dignas de permanência e desenvolvimento profissional.

Por fim, a efetivação da igualdade salarial demanda a adoção de uma perspectiva de equidade, que reconheça as diferenças e promova tratamento adequado às desigualdades existentes. Nesse sentido, a construção de uma sociedade mais justa depende da implementação de políticas públicas eficazes, da valorização da educação e do fortalecimento da participação feminina nos espaços sociais, políticos e econômicos, visando garantir oportunidades reais e não apenas formais (Camilo; Serau Junior, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu analisar a efetividade da Lei nº 14.611/2023 no combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, evidenciando que, embora a norma represente um avanço legislativo significativo, sua aplicação prática enfrenta barreiras estruturais profundas. Ao longo do estudo, verificou-se que a disparidade remuneratória não é

um fenômeno isolado, mas o resultado de um processo histórico de exclusão e de uma divisão sexual do trabalho que, por décadas, limitou a participação feminina a funções de menor valorização econômica.

A evolução do ordenamento jurídico brasileiro, que transitou de uma lógica meramente protetiva na CLT de 1943 para a consagração do princípio da isonomia na Constituição de 1988, demonstra um esforço normativo contínuo para garantir a igualdade. Nesse contexto, a Lei nº 14.611/2023 surge como um marco ao introduzir mecanismos robustos de transparência salarial e fiscalização, como a obrigatoriedade de relatórios periódicos por parte das empresas, buscando converter a igualdade formal em igualdade material.

Contudo, os resultados da investigação indicam que a norma encontra limites severos em fatores culturais e sociais persistentes. Os estereótipos de gênero e a segregação ocupacional ainda direcionam as mulheres para áreas menos remuneradas, enquanto o fenômeno do "teto de vidro" invisibiliza barreiras que impedem a ascensão feminina a cargos de liderança. Além disso, a sobrecarga do trabalho reprodutivo e a jornada dupla continuam a comprometer a disponibilidade e o desenvolvimento profissional das mulheres, evidenciando que a desigualdade salarial é um problema que transcende o plano estritamente jurídico.

Conclui-se, portanto, que a Lei nº 14.611/2023 possui potencial transformador, mas sua efetividade real depende da superação de desafios como a resistência cultural das organizações e a necessidade de uma fiscalização estatal mais incisiva. A plena concretização da igualdade salarial no Brasil exige, além da aplicação rigorosa da lei, a implementação de políticas públicas de equidade, o fortalecimento do empoderamento jurídico feminino e uma mudança profunda nos padrões socioculturais que ainda legitimam a discriminação de gênero no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

ALMEIDA, Fernanda de. Equidade salarial: **só 15% das empresas estão agindo para igualar homens e mulheres.** Revista Forbes, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/08/equidade-salarial-so-15-das-empresas-estao-agindo-para-igualar-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 28 mar. 2026.

AMORIM, Daniel Andrade. **O alcance da Lei nº 14.611/2023 na promoção da igualdade salarial e os desafios em face da LGPD (Lei 13.709/2018): impactos na promoção da justiça de gênero.** 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2025.

Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/44944>. Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de Lei nº 1085 de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2023/PL/pl-1085.htm. Acesso em: 27 mar. 2026

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 mar. 2026.

BRASIL. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984**. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. **Lei 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, 1999. Acesso em: 25 de março de 2026 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. **Lei 14.611 de 03 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 27 mar. 2026.

CAMILO, A. P., & SERAU JÚNIOR, M. A. (2023). **Considerações e efetividade em relação as decisões e legislações afirmativas que buscam equidade entre homens e mulheres (Lei 14.611/2023)**. REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL, 6(3), 87–105. Disponível em: <https://rbds.emnuvens.com.br/rbds/article/view/274>. Acesso em: 30 mar. 2025.

CLT. **Decreto-Lei 5452/43, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Arts. 373-A e 461. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 mar. 2025.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; QUINTANA, Stéffani das Chagas. **Desafios para a concretização da igualdade salarial entre homens e mulheres e a lei n. 14.611/2023**. Revista Direitos Humanos & Sociedade - PPGD UNESC - n. 1, v. 6, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/dirhumanos/article/view/8666>. Acesso em: 30 mar. 2026.

CRUZ, Máira Guimarães De La; HERMES, Manuela; VALE, Silvia Teixeira Do. **Direito Antidiscriminatório do Trabalho: Aspectos Materiais Processuais**. Escola Judicial, TRT 15. Bahia, 2021. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/direito_antidiscriminatorio_do_trabalho-fiscal.pdf. Acesso em: 31 mar. 2026.

FLEURY, M.T.L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. Rev. adm. Empresa. São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18 - 25, Jul./Set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 de março de 2026.

FRANCO, Luiza; IDOETA, Paula Adamo. **Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira**. BBC News, Brasil, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>. Acesso em: 25 mar. 2026.

GOV.BR. **Empresas com 100 ou mais funcionários têm até 6 de abril para divulgar Relatório de Transparência Salarial**. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2026/03/empresas-com-100-ou-mais-funcionarios-tem-ate-6-de-abril-para-divulgar-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 31 mar. 2025.

GOV.BR. **Mulheres ainda recebem 21% menos que homens em empresas com 100 ou mais funcionários**. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/mulheres-ainda-recebem-21-menos-que-homens-em-empresas-com-100-ou-mais-funcionarios>. Acesso em: 31 mar. 2026.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua segundo trimestre de 2022**. [abr. / jun. 2022. Brasília, DF: IBGE, 12 ago. 2022. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/08/desemprego-grupos-pand-2tri-12ago2022.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2026.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial**. SCielo, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?lang=pt> Acesso em: 29 mar. 2026.

LIMA, Maria Lívia Santos de. **Mulheres em Cargos de Liderança: Desafios enfrentados em uma autarquia do estado da Paraíba**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), João Pessoa/PB, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/177683/4994/1/Maria%20Livia.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2026.

MARCONDES, Fernanda Cristina Barros. **Análise jurídica da lei n. 14.611/2023: o papel exercido pelo estado brasileiro na equiparação de salário entre mulheres e homens**. Revista Ciências do Trabalho n° 26. Novembro de 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/416>. Acesso em: 31 mar. 2026.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil = Reflexões sobre a Lei 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade salarial de gênero no Brasil.** Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 31, pág. 158-184, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16332>. Acesso em: 30 mar. 2026.

OLIVEIRA, Elisangela Maria Mendes Pereira de; MARINHO, Suely Aguiar; SANTOS, Maressa de Melo. **A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.** Repositório Digital FacMais Centro Universitário Mais. 2024. Disponível em: <http://65.108.49.104/xmlui/handle/123456789/904>. Acesso em: 20 mar. 2026.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações.** Agência Brasil. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>. Acesso em: 25 mar. 2026.

PIANEGONDA, Natália. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20 mar. 2026.

VAZ, Daniela Verzola. **Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro.** IPEA. 2010. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/78e901bf-ca49-4abb-b16f-87beb3713e5f/content>. Acesso em: 31 mar. 2025.