



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

FERNANDA RODRIGUES DE LIMA ALVES CALDAS

**ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 14.611/23 FRENTE À DESIGUALDADE DE
GÊNERO NO MUNDO LABORAL**

Recife

2025

FERNANDA RODRIGUES DE LIMA ALVES CALDAS

**ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 14.611/ 23 FRENTE À DESIGUALDADE DE
GÊNERO NO MUNDO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Pernambuco,
Centro de Ciências Jurídicas, como
requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Fernanda Barreto Lira

Recife

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Caldas, Fernanda Rodrigues de Lima Alves.

Análise crítica da lei nº 14.611/23 frente à desigualdade de gênero no mundo laboral / Fernanda Rodrigues de Lima Alves Caldas. - Recife, 2025.
52p : il.

Orientador(a): Fernanda Barreto Lira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.

Inclui referências.

1. Direito. 2. gênero. 3. igualdade-salarial. 4. Lei nº 14.611/2023. I. Lira, Fernanda Barreto . (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

FERNANDA RODRIGUES DE LIMA ALVES CALDAS

**ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 14.611/ 23 FRENTE À DESIGUALDADE DE
GÊNERO NO MUNDO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas,
como requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel em Direito.

Aprovado em: 04 / 04 / 2025

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Fernanda Barreto Lira (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr. Larissa Ximenes de Castilho Johnson
Examinadora interna

Prof^a. Ma. Júlia Carla Duarte Cavalcante
Examinadora externa

Em memória do meu pai, Sérgio Alves Caldas Filho.
Seus ideais de coragem e justiça me guiaram até aqui e ainda permanecem vivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus que plantou em mim, desde os seis anos de idade, o sonho na graduação de direito, antes mesmo que eu soubesse o significado disso.

A meu falecido pai que me levou para a escola, me acompanhou em todas as provas de vestibulares e todas as entregas de documentações até o dia de sua morte, tendo conseguido, ainda em vida, ver o início dessa jornada.

A minha mãe que acreditou no meu sonho, me inspirou nas decisões e me conduziu amorosamente na caminhada da vida.

A meu padrasto que me trata como filha e me ensina todos os dias sobre a importância da educação.

Aos meus avós que, apesar do passado difícil, nunca perderam as esperanças sobre um futuro melhor e sempre incentivaram a ir cada vez mais longe.

Aos meus tios e demais familiares que me ensinaram sobre responsabilidade, trabalho e tiveram fé em mim, mesmo nos momentos em que nem eu acreditava.

Ao meu namorado que foi um bálsamo para minha alma, esteve comigo na OAB, na jornada de concursos e é um companheiro de vida que conheci nesta faculdade.

Aos meus primos e todas as minhas amigas, vocês me acompanharam e me aconselharam nos momentos felizes e tristes da vida, isso foi indispensável para terminar a graduação e construir a pessoa que sou hoje.

Aos meus professores, sem o conhecimento repassado por vocês, em cada fase da minha vida (ensino fundamental, médio, pré-vestibular, universidade e cursos), eu não teria chegado até aqui e feitos tantos planos, então meus sinceros “obrigada!”.

“Todos os animais são iguais, mas alguns animais são mais iguais do que outros”
(George Orwell, a Revolução dos bichos)

RESUMO

A trajetória da mulher brasileira na aquisição de direitos tem sido repleta de desafios para superar as barreiras impostas pelo sistema patriarcal, que se refletem na esfera legal. Apesar de já ter vencido muitos obstáculos, ainda persiste o desafio da igualdade salarial, sem distinção de sexo para todo trabalho de igual valor. Na tentativa de enfrentar essa questão, o poder legislativo propôs o projeto nº 1.085/2023, que posteriormente foi aprovado e tornou-se a Lei nº 14.611/2023, atualmente em vigor. O presente trabalho explora as discussões legais envolvendo a nova legislação, as posições divergentes entre os deputados no voto da lei, os impactos e críticas que ela vem gerando no país. A metodologia utilizada foi comparativa, colacionando recortes de pesquisas estatísticas, entrevistas e posições jurisprudenciais. Por fim, o resultado obtido é que apesar de ainda persistirem incertezas em relação a alguns aspectos do novo regulamento, ele representou um marco nos direitos de gênero, fomentando novos debates e soluções inovadoras para que, mais adiante, a discriminação salarial (em suas múltiplas vertentes) possa ficar no passado.

Palavras-chave: Direito; gênero; igualdade-salarial; Lei nº 14.611/2023.

ABSTRACT

Brazilian women's journey towards acquiring rights has been full of challenges in overcoming the barriers imposed by the patriarchal system, which are reflected in the legal sphere. Despite having overcome many obstacles, the challenge of equal pay, without distinction of sex for all work of equal value, still persists. In an attempt to tackle this issue, the legislature proposed Bill No. 1.085/2023, which was subsequently approved and became Law No. 14.611/2023, currently in force. This paper explores the legal discussions surrounding the new legislation, the divergent positions among MPs in voting for the law, and the impacts and criticisms it has generated in the country. The methodology used was comparative, collating clippings from statistical research, interviews and jurisprudential positions. Finally, the result obtained is that although there are still uncertainties about some aspects of the new regulation, it represented a milestone in gender rights, fostering new debates and innovative solutions so that, going forward, wage discrimination (in its many forms) can become a thing of the past.

Keywords: Rights; gender; equal pay; Law 14.611/2023.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES AO LONGO DA HISTÓRIA	11
2.1	A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA MULHER: A SOCIEDADE PATRIARCALISTA E SUA LEGITIMAÇÃO PELO DIREITO	12
2.2	A MULHER E O DIREITO À EDUCAÇÃO	14
2.3	A MULHER E O DIREITO AO VOTO	16
2.4	A MULHER E O DIREITO AO TRABALHO	18
2.5	A MULHER E O DIREITO À IGUALDADE SOCIAL	20
2.6	A MULHER E O DIREITO À IGUALDADE SALARIAL	21
3	PROBLEMAS TRABALHISTAS CONTEMPORÂNEOS DE GÊNERO E A LEI Nº 14.611/2023	23
3.1	A EVOLUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL	23
3.2	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A DUPLA JORNADA	26
3.3	DISCRIMINAÇÃO NO MUNDO CORPORATIVO	27
3.4	A SOLUÇÃO PROPOSTA: LEI Nº 14.611/ 2023	27
3.4.1	As inovações da Lei nº 14.611/2023	28
3.4.2	Explicação de cada artigo	29
4	ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 14.611/2023	33
4.1	A NOVA LEI TENTOU SE ADEQUAR À DESIGUALDADE SALARIAL DA FORMA COMO ELA SE APRESENTA ATUALMENTE?	33
4.2	QUAIS PROBLEMAS PODEM IMPEDIR A EFICÁCIA DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL?	34
4.2.1	O conflito entre a Lei de Igualdade Salarial e a Lei Geral de Proteção de Dados: Inconstitucionalidade em discussão no STF	35
4.2.2	O conflito entre a Lei de Igualdade Salarial e o possível desestímulo à contratação de mulheres	35
4.3	APLICAÇÃO DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL PARA OUTROS SUBGRUPOS MINORITÁRIOS	36
4.4	OS IMPACTOS INICIAIS DA NOVA LEGISLAÇÃO E A PUBLICAÇÃO DOS PRIMEIROS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL	38
5	EPÍLOGO	43
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema histórico e estrutural que persiste na sociedade brasileira, apesar dos avanços legais e sociais conquistados ao longo dos anos. Este trabalho tem como objetivo analisar criticamente a Lei nº 14.611/2023, conhecida como Lei de Igualdade Salarial, que busca enfrentar a disparidade salarial entre homens e mulheres. Ela representa um marco na luta pela equidade de gênero, ao estabelecer mecanismos de transparência salarial, fiscalização e sanções para empresas que praticam discriminação salarial.

No primeiro capítulo, será apresentado um panorama sobre a evolução dos direitos das mulheres ao longo da história, abordando a construção social da desigualdade de gênero e como o direito contribuiu para a manutenção dessas estruturas. Em seguida, discute-se a inserção feminina no mercado de trabalho, destacando os desafios enfrentados para a efetiva igualdade de oportunidades.

O segundo capítulo explora os problemas trabalhistas contemporâneos relacionados ao gênero, incluindo a evolução da desigualdade salarial e os obstáculos que ainda persistem para as mulheres no mundo corporativo. A análise contempla as barreiras invisíveis que dificultam o avanço profissional feminino, como a dupla jornada de trabalho e a falta de acesso a cargos de liderança.

No terceiro capítulo, discute-se a solução proposta pela Lei nº 14.611/2023, analisando seus dispositivos e os mecanismos introduzidos para garantir a transparência salarial e a equiparação de remuneração entre gêneros. A abordagem inclui a explicação detalhada dos artigos da lei e sua relação com outros dispositivos já existentes na legislação trabalhista brasileira.

O quarto capítulo realiza uma análise crítica da referida legislação, questionando sua eficácia prática, os desafios para sua implementação e os impactos iniciais observados desde sua vigência. São abordadas questões como o conflito com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a possibilidade de desestímulo à contratação feminina e as primeiras análises dos relatórios de transparência salarial.

Ao final da análise, espera-se que a leitura deste trabalho proporcione uma compreensão aprofundada sobre o tema e estimule reflexões sobre a efetividade das políticas públicas na promoção da igualdade de gênero no ambiente laboral. Que esta jornada pelo direito e pela justiça social seja enriquecedora e instigante.

2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES AO LONGO DA HISTÓRIA

Antes de se adentrar na questão específica da igualdade salarial, objeto deste trabalho, é necessário entender como as mulheres conseguiram outros direitos ao longo da história. Isso porque a questão trabalhista é apenas um ponto dentro do cenário maior de desigualdade que permeia a existência deste contingente populacional. Toda conquista alcançada está, direta ou indiretamente, relacionada com outra conquista obtida anteriormente, como uma “evolução em cadeia”, daí a importância de se construir uma linha do tempo que norteie essa pesquisa.

O ponto de partida para a construção da referida cronologia foi "Conquistas do feminismo no Brasil: uma linha do tempo", publicada em 2020, em comemoração ao Dia da Mulher pela plataforma "Nossa Causa" (Organização da Sociedade Civil). O artigo descreve dezesseis episódios-chave na trajetória feminina por direitos de igualdade; todavia, este trabalho restringiu a análise a seis estruturas definidoras: sociedade patriarcalista, direito à educação, ao voto, ao trabalho, a igualdade social e a igualdade salarial.

Tal matéria jornalística apresenta uma série de direitos igualitários que só foram possíveis graças às lutas feministas. O artigo faz uma correlação entre determinado ano e a conquista alcançada nele (exemplo: "1827 – Meninas são liberadas para frequentarem a escola"), com apontamentos sobre figuras importantes, dados estatísticos e leis publicadas naquele período.

Figuras 1 e 2 – Conquistas do feminismo: voto e igualdade



Fonte: Conquistas do feminismo no Brasil: uma linha do tempo, Nossa Causa (2020)

Dessa maneira, o conhecimento científico de vários eventos é transmitido para a sociedade de forma simples e didática a fim de que a mensagem de justiça social

seja compreendida pelo maior número possível pessoas, conforme indica a missão da “Nossa Causa”.

Sob a perspectiva da teoria social crítica, é fundamental compreender que a conquista dos direitos das mulheres não ocorre de maneira linear e acumulativa, mas sim por meio de um processo dialético, permeado por resistências, retrocessos e reconfigurações. Como aponta Nancy Fraser (2013), a luta feminista deve ser compreendida dentro de um quadro mais amplo de justiça social, no qual gênero, classe e raça estão interligados, sendo insuficiente analisar as conquistas femininas sem considerar as relações estruturais do capitalismo e do neoliberalismo contemporâneo. Segundo a autora, a luta por direitos como a igualdade salarial não pode ser dissociada das transformações econômicas globais, que muitas vezes cooptam demandas feministas para reforçar lógicas de mercado, sem efetivamente garantir justiça redistributiva.

Da mesma forma, Silvia Federici (2017) problematiza a relação entre trabalho e feminismo, argumentando que a inserção da mulher no mercado de trabalho, sem a correspondente revalorização do trabalho reprodutivo e doméstico, mantém a desigualdade estrutural. Federici destaca que a conquista do direito ao trabalho formal não eliminou a exploração da mulher, mas sim adicionou novas camadas de opressão, visto que a carga de trabalho doméstico e de cuidado continua recaindo desproporcionalmente sobre elas.

Ressalta-se, portanto, que as estruturas aqui mencionadas são recortes estratégicos de pontos importantes relacionados com o trabalho aqui desenvolvido, principalmente no tocante à questão legal. Contudo, reconhece-se que outros fatores, como raça, classe social, estado civil, condição financeira e inúmeros outros elementos, se colocam como empecilhos à fruição dos direitos que serão mencionados. Dessa forma, a perspectiva adotada neste trabalho prioriza o gênero, mas sem desconsiderar as interseções que o atravessam.

2.1 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA MULHER: A SOCIEDADE PATRIARCALISTA E SUA LEGITIMAÇÃO PELO DIREITO

Historicamente, homens e mulheres exercem papéis sociais diferentes. Com o desenvolvimento das sociedades, foi predominando na Europa um modelo rigidamente hierarquizado e estratificado em razão do sexo, o qual estabelecia as

regras de cada indivíduo no grupo social. Tal organização ficou conhecida como patriarcalismo e teve origem romana na figura do pater famílias. Esse sistema se baseava na ideia central do homem "provedor", aquele que podia sair com liberdade, sendo a figura que representava poder, virilidade e razão. Já a mulher tinha a função de organizar a casa, cuidar dos filhos, se submeter às vontades de seu esposo, representando a imagem frágil, doce, ingênua e submissa (Andrade, 2021).

Essa organização familiar foi importada para o Brasil quando os portugueses vieram colonizar o território e não se restringia à intimidade da casa, uma vez que esses papéis também deveriam ser desempenhados na vida pública. A própria legislação da época refletia essa conjuntura social, e direitos que hoje consideramos básicos, como liberdade, educação e trabalho, passaram por uma imensa luta até estarem positivados em situação de igualdade.

Um dos fatores que contribuiu para essa positivação foi a mudança de mentalidade que podemos atribuir à difusão das ideias feministas. O homem, tido como referência, em menor ou maior grau sempre teve acesso a tais direitos, mas as mulheres – tidas como "o outro" – os tinham como obstaculizados ou mesmo inacessíveis ao longo da história pela razão exclusiva de pertencerem ao sexo feminino. Por esse motivo, as leis eram pensadas "por" e "para" eles; o seu gênero oposto era deixado de lado, mencionado principalmente a título de submissão (Beauvoir, 1949).

Nancy Fraser (2013) destaca que essa estrutura patriarcal não apenas definiu o papel da mulher na esfera privada, mas também moldou as instituições públicas e econômicas, reforçando a exclusão feminina por meio de leis e normas que garantiam a hegemonia masculina. Segundo Fraser, a subordinação da mulher no direito e na sociedade é reflexo de uma divisão social e econômica que privilegia o trabalho produtivo masculino e relega o trabalho feminino ao espaço doméstico, desprovido de reconhecimento e valorização econômica.

Silvia Federici (2017), por sua vez, argumenta que essa opressão de gênero não pode ser analisada isoladamente do processo de acumulação capitalista. Para a autora, a construção da mulher como ser submisso e destinado ao trabalho reprodutivo não foi apenas um fenômeno cultural, mas uma estratégia para garantir a exploração da força de trabalho feminina sem compensação adequada. A domesticação da mulher no âmbito jurídico e social, segundo Federici, serviu para

manter um sistema econômico baseado na apropriação gratuita do trabalho reprodutivo, elemento fundamental para a reprodução do próprio capitalismo.

Dessa forma, percebe-se que a desigualdade de gênero é um problema histórico presente na sociedade brasileira, tendo se refletido também na esfera trabalhista. Primeiramente, as mulheres sequer poderiam trabalhar, pois o provimento do lar ficava a cargo do marido, pai, irmão ou outra figura masculina ligada a ela. Deve-se fazer uma ressalva no tocante à raça, pois as mulheres negras tiveram uma trajetória diferente nesse quesito (DAVIS, 2016). Apesar disso, a nota comum era de inferioridade ao homem e dificuldade para o pleno exercício da cidadania.

2.2 A MULHER E O DIREITO À EDUCAÇÃO

Uma das conquistas mais relevantes foi o direito à educação. Ela é uma importante ferramenta para o pensamento crítico e talvez por esse motivo que as meninas o tenham tido tão obstaculizado: para não questionarem sua posição na sociedade. O fato é que a mulher só teve acesso a estudar além do ensino fundamental em 1827 e para o ensino superior apenas em 1879.

A questão do direito à educação das mulheres no Brasil é um campo que revela não apenas as limitações legais e sociais, mas também os mecanismos de controle que moldaram e continuam a influenciar o papel das mulheres na sociedade. A educação, enquanto instrumento de emancipação, sempre foi um ponto de resistência ao empoderamento feminino, como se observa na forma como o sistema educacional foi estruturado historicamente para excluir ou restringir o acesso das mulheres ao conhecimento.

Mesmo a conquista de poder estudar acontecia de forma restrita, pois os conteúdos ensinados em sala eram diferentes para os alunos e as alunas. O artigo 12 da Lei de 15 de outubro de 1827, mencionava expressamente que a matemática ensinada às meninas deveria ser limitada às quatro operações e às prendas que servem à economia doméstica, pois esse era o papel que ela deveria desempenhar. Foi excluído da matriz curricular feminina o ensino da geometria e assuntos mais complexos (STAMATTO, 2002).

A limitação dos currículos, com o ensino de matemática restrito às quatro operações e à economia doméstica, ilustra bem como as instituições educacionais eram (e muitas vezes ainda são) usadas para disciplinar o corpo e a mente das

mulheres, impedindo-as de acessar um conhecimento mais amplo que poderia questionar sua posição subordinada na sociedade. O artigo 12 da Lei de 1827 que proibia que meninas estudassem geometria é um exemplo claro de como o conhecimento foi diferenciado com base no sexo, moldando as capacidades das mulheres de acordo com a ideologia patriarcal da época. A educação feminina era voltada para a reprodução das funções domésticas e não para a formação de indivíduos críticos ou sujeitos do saber.

Na educação universitária, precisariam, além de outros requisitos, da permissão do pai ou do marido para poder se matricular. Esses empecilhos ocorriam exclusivamente por questão de gênero, pois o entendimento da época era de que as mulheres só deveriam aprender o que era compatível com a sua natureza biológica feminina, sendo, inclusive, posicionamento legal:

*Quando, em 1827, se discutiu, no Senado, projeto de lei sobre as escolas de primeiras letras, o Marquês de Caravelas chegara a sugerir emenda segundo a qual as mestras deveriam ensinar às meninas somente as quatro operações e não “as noções de geometria prática”. Propunha a redução do estudo das meninas a ler, escrever e contar, condenando a “frívola mania” das mulheres de se aplicarem a temas para os quais parecia que a natureza não as formara, em um desvio, assim, dos verdadeiros fins para que foram criadas, e da economia de suas casas. (Sessão do Senado de 29.8.1827. In: PORTO, Walter Costa. **O voto no Brasil – da Colônia à 5ª República.** Brasília: Gráf. do Senado Federal, 1989. v. 1.)*

Convém mencionar que o art. 13º do supracitado Decreto Lei de 1827, mencionava que “as mestras vencerão os mesmos ordenados e gratificações concedidas aos Mestres”. Tínhamos, então, uma ideia de igualdade salarial para as professoras no período imperial. Porém, na prática isso não acontecia. Isso porque as mestras deveriam passar por concurso e caso não houvesse nenhuma aprovada, os governos provinciais poderiam contratar as candidatas reprovadas com a prerrogativa de pagar salários menores.

Assim, os historiadores presumem que as moças eram possivelmente as candidatas que ganhavam menos, já que poucas conseguiam ter o estudo suficiente para serem aprovadas nos termos do concurso imperial, por força do reduzido oferecimento de instituições de ensino e limitado conteúdo (Stamatto, 2002).

Silvia Federici (2017) aborda como a repressão das mulheres e o controle de seus corpos foi central para o desenvolvimento do capitalismo moderno. A educação das mulheres, nesse sentido, também foi um instrumento de controle sobre seus corpos e mentes. A relação entre as mulheres e a educação é pensada como parte de um processo de dominação, em que o sistema educacional contribui para a reprodução do trabalho não remunerado, como o trabalho doméstico e de cuidado. Federici argumenta, ainda, que o sistema educacional, como outras instituições, não só excluía as mulheres do conhecimento como também disciplinava suas subjetividades, moldando-as para as necessidades do capitalismo patriarcal.

Em suma, o fato de que as mulheres, no Brasil, só começaram a ter acesso ao ensino superior em 1879 e precisarem da permissão de um homem para estudar ilustra como o sistema educacional estava imerso em uma lógica de controle e subordinação. Esse controle era de natureza explícita, como a exigência da autorização do pai ou do marido para que as mulheres pudessem matricular-se na universidade, e também mais sutil, como as limitações dos conteúdos ensinados e a definição do que seria "apropriado" para mulheres aprenderem. O sistema educacional, portanto, não só excluía as mulheres de certos espaços de conhecimento, como também definia e limitava o escopo do que elas podiam saber.

2.3 A MULHER E O DIREITO AO VOTO

Avançando na linha do tempo, constata-se que, em 1932, ocorreu uma conquista histórica para as mulheres: o direito ao voto feminino. Inicialmente, observa-se que as primeiras constituições brasileiras limitavam o exercício do voto e da elegibilidade à questão de renda, excluindo grande parte da população, incluindo as mulheres.

Antes da promulgação da Constituição de 1891, discutiu-se a possibilidade de incluir as mulheres no processo eleitoral, mas os deputados da época optaram por não avançar nessa pauta. Argumentava-se que a natureza da mulher era frágil e emotiva, sendo mais adequada à esfera doméstica do que à política. Além disso, alegava-se que a participação feminina nas eleições poderia desorganizar a estrutura familiar.

Diante disso, a Constituição de 1891 foi publicada sem qualquer menção explícita ao direito de voto para as mulheres, e o Código Eleitoral vigente seguia a mesma linha. Embora não houvesse um impedimento legal direto com base no gênero, a omissão legislativa era utilizada para negar o alistamento eleitoral feminino. Destaca-se, nesse contexto, o caso emblemático de Adalgisa Bittencourt, que pleiteou judicialmente o direito ao voto, mas teve seu pedido negado com base exclusivamente no fato de ser mulher:

Valendo-se dessa abertura da Constituição, algumas mulheres acionaram a justiça pedindo inclusão dos seus nomes na lista de eleitores, como o fez a advogada paulista, Adalgisa Bittencourt, em 1927. O judiciário indeferiu o pedido, tendo como argumento central o fato de que a palavra “cidadãos” empregada no artigo 70 da Constituição Federal, somente designava os cidadãos do sexo masculino, argumento esse, contestado em discurso pelo Senador Adolpho Gordo (...)

Justificativa do Projeto De Lei N.º 4.765-B, de 2009, da Deputada Federal Sueli Vidigal sobre o Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil”.

No entanto, registra-se um avanço pontual no estado do Rio Grande do Norte, que, em 1928, aprovou uma lei eleitoral estadual permitindo o alistamento de mulheres. Como resultado, algumas mulheres conseguiram votar, sendo a professora Celina Guimarães Vianna a primeira eleitora do Brasil e da América do Sul. Contudo, ao final do processo, seus votos foram anulados pelo Senado, evidenciando a resistência institucional à participação política feminina.

Apenas em 1932 é que o então presidente Getúlio Vargas promulgou um Código Eleitoral provisório o qual permitia expressamente que a mulher votasse fazendo menção específica a condição de gênero.

O novo texto legal ao afirmar expressamente “*sem distinção de sexo*”, conseguiu suprir a omissão que existia anteriormente. Isso porque como os textos eram redigidos com “linguagem masculina”, os magistrados da época utilizavam da lacuna legislativa, para negar ou anular o voto feminino com a justificativa que a lei não previa tal possibilidade de direito para as mulheres, como aconteceu no caso supracitado da Sra. Bittencourt.

Essa conquista representou um marco na luta pelos direitos das mulheres no Brasil, embora ainda se reconheça que a plena participação política feminina

enfrentou (e ainda enfrenta) diversos obstáculos estruturais e culturais. A partir de então, observa-se um lento, mas contínuo, processo de ampliação da presença das mulheres na esfera pública e política.

2.4 A MULHER E O DIREITO AO TRABALHO

A mulher percorreu uma longa e árdua jornada para conquistar direitos trabalhistas em condições de igualdade. Inicialmente, o pensamento masculino predominante relegava a mulher à esfera doméstica, cabendo ao homem o papel de provedor do sustento familiar. O casamento e a família eram vistos como a principal função da mulher, enquanto o trabalho fora do lar era considerado uma exceção.

Na década de 1930, muitos parlamentares se opunham à contratação de mulheres, argumentando que o trabalho feminino era um “*trabalho por capricho*”, exceto nos casos em que a mulher precisava trabalhar por necessidade financeira. Esse termo, utilizados pelos constituintes da época, refletiam a resistência à inserção das mulheres no mercado de trabalho (MARQUES, 2016).

Em 1940, observa-se uma mudança no cenário, com a possibilidade de as mulheres serem contratadas para trabalhar. No entanto, as funções ocupadas por elas eram majoritariamente de baixa qualificação, com salários inferiores aos dos homens, mesmo que fosse em função idêntica. Além disso, não havia proteção legal contra demissões em caso de gravidez.

O Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940, explicitava essa desigualdade ao permitir que o salário mínimo das mulheres fosse reduzido em 10% em relação ao dos homens, desde que fossem cumpridas as condições de higiene estabelecidas para o trabalho feminino:

DECRETO-LEI Nº 2.548, DE 31 DE AGOSTO DE 1940

Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências.

Art. 2º **Para os trabalhadores adultos do sexo feminino**, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, **poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estabelecidas por lei para o trabalho de mulheres.**

Em 1943 houve um avanço com a publicação da Consolidação das Leis Trabalhistas. Tal dispositivo além de trazer benefícios para a classe trabalhadora como um todo, disciplinou algumas garantias específicas para o público feminino como igualdade salarial, proteção à maternidade, entre outros:

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

- Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma a redução de salário.

(...)

- Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

(...)

- Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

(...)

- 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.**

No entanto, a liberdade para o exercício do trabalho ainda não era plena. A redação original do artigo 446, parágrafo único, da CLT, proibia o trabalho noturno feminino e exigia que a mulher obtivesse autorização do marido ou do pai para trabalhar, dependendo de seu estado civil. Essa autorização poderia ser revogada a qualquer momento, reforçando a ideia de que o trabalho feminino não deveria prejudicar seu papel principal no cuidado do lar e da família.

Essa autorização legal do homem para que a mulher pudesse trabalhar já vinha de diplomas legais mais antigos. Por exemplo, o artigo 242 do Código Civil de 1916 estabelecia nove restrições que a mulher casada só poderia fazer com a permissão do marido, “*exercer profissão*” era uma dessas imposições.

Assim, apesar dos avanços trazidos pela CLT, ela ainda reproduzia normas discriminatórias anteriores, limitando a plena autonomia das mulheres no mercado de

trabalho. Somente em 1962, com a publicação do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121), houve uma maior liberdade financeira para as mulheres. O artigo 248 do referido diploma retirou a necessidade de autorização do marido para que a mulher exercesse uma profissão, eliminando um dos principais entraves à sua autonomia econômica. Essa mudança permitiu que as mulheres pudessem prover seu próprio sustento sem depender exclusivamente do marido, reduzindo a dependência econômica e promovendo maior liberdade na administração de suas finanças. Outros incisos discriminatórios também foram retirados.

Nesse contexto, é importante destacar que, embora o Estatuto da Mulher Casada tenha representado um avanço, a luta por igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda persiste. Conforme apontam Fraser (2019) e Federici (2017), a inserção das mulheres no mundo do trabalho está intrinsecamente ligada às transformações sociais e econômicas, mas também à superação de estruturas patriarcais que perpetuam a desigualdade. Ainda hoje, observam-se desafios como a disparidade salarial, a subrepresentação em cargos de liderança e a dupla jornada de trabalho, que refletem a necessidade de políticas públicas e mudanças culturais para garantir a plena igualdade de gênero no ambiente laboral.

2.5 A MULHER E O DIREITO À IGUALDADE SOCIAL

Constata-se que a Constituição Federal de 1988 representou um marco histórico ao estabelecer, de forma expressa, a igualdade entre homens e mulheres. Observa-se que o artigo 5º, inciso I, da CF/88, afirma que “todos são iguais perante a lei” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Nesse sentido, a “Constituição Cidadã” rompeu com a tradição de inferioridade jurídica imposta às mulheres em textos legais anteriores, estabelecendo-se como norma fundamental que deve orientar a interpretação de todos os demais diplomas legais.

Percebe-se essa mudança ao comparar o Código Civil de 1916 com o Código Civil de 2002. No primeiro diploma, o artigo 233 estabelecia que “o marido é o chefe da sociedade conjugal”; já o segundo diploma passou a determinar, no artigo 1.567, que “a direção da sociedade conjugal será exercida, em colaboração, pelo marido e pela mulher, sempre no interesse do casal e dos filhos” (Brasil, 1916 e 2002).

Entende-se que o direito à igualdade é fundamental para garantir o acesso a outros direitos, pois expressa a plena cidadania e o reconhecimento da mulher como

sujeito de direitos. Antes da Constituição de 1988, a ausência de uma previsão clara de igualdade permitia que o Judiciário criasse obstáculos à fruição de direitos com base em uma perspectiva de gênero, como já mencionado anteriormente. Ressalta-se que a decisão do legislador constituinte de consagrar a igualdade entre homens e mulheres não apenas positivou garantias já conquistadas, mas também abriu caminho para transformações sociais e jurídicas posteriores (PINSK, 2003).

Destaca-se, no entanto, que a igualdade formal, embora essencial, não é suficiente para superar as desigualdades estruturais que persistem na sociedade. Conforme apontado por Helena Hirata (2002), a divisão sexual do trabalho e as expectativas sociais em relação aos papéis de gênero continuam a limitar a autonomia e a participação plena das mulheres na vida pública e privada. Portanto, defende-se que a igualdade jurídica deve ser acompanhada de políticas públicas que promovam a equidade de gênero em todas as esferas da vida social.

2.6 A MULHER E O DIREITO À IGUALDADE SALARIAL

Após o reconhecimento da mulher como cidadã, tornou-se necessário garantir que a igualdade conquistada fosse efetivada em todas as áreas, incluindo o mercado de trabalho e a remuneração. Embora o artigo 461, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determine a igualdade salarial “sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”, verifica-se que essa disposição nem sempre era respeitada pelos empregadores. Tal problemática motivou a criação da Lei nº 14.111/2023, que introduziu modificações significativas no ordenamento jurídico brasileiro.

Nota-se que a nova legislação acrescentou dispositivos sancionatórios para coibir a prática de desigualdade salarial com base no gênero. Empresas que perpetuarem políticas discriminatórias poderão ser penalizadas com multas, o que pode desincentivar a manutenção de práticas desiguais. Espera-se que a possibilidade de punição financeira leve os empregadores a repensar políticas salariais discriminatórias, que já não são mais aceitas socialmente.

Reconhece-se que a Lei nº 14.111/2023 é inovadora ao implementar mecanismos de fiscalização e punição que até então eram inexistentes na legislação brasileira. No entanto, ressalta-se que a igualdade salarial não será alcançada apenas por meio de medidas legislativas. Conforme destacado por Helena Hirata (2016), a desigualdade salarial está profundamente enraizada na divisão sexual do trabalho e

na desvalorização das atividades tradicionalmente desempenhadas por mulheres. Portanto, defende-se que, além de mudanças legais, é necessário promover transformações culturais e sociais que reconheçam o valor do trabalho feminino.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (2019), estima-se que o Brasil precisaria de mais 59 anos para alcançar a igualdade de gênero, estando entre as piores posições na América Latina. Espera-se que a nova legislação contribua para melhorar esse cenário, mas sua efetividade dependerá da implementação de políticas públicas complementares e da mobilização da sociedade civil. A análise dos impactos dessa novidade legislativa é um dos objetivos centrais deste trabalho.

3 PROBLEMAS TRABALHISTAS CONTEMPORÂNEOS DE GÊNERO E A LEI Nº 14.611/2023

3.1 A EVOLUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL

No capítulo anterior, foram abordados seis “acontecimentos-chave” na trajetória feminina de aquisição de direitos, sendo o último deles o desejo de igualdade salarial, sem distinção de gênero, disciplinado na nova Lei nº 14.611/2023. Para compreender a desigualdade salarial contemporânea, é necessário analisar sua evolução histórica, marcada por uma construção social patriarcal que relegava a mulher a uma posição de inferioridade. Essa concepção, no entanto, foi sendo transformada pelas lutas feministas, que pavimentaram o caminho para a conquista de direitos como o acesso à educação, ao voto e ao trabalho remunerado.

Na década de 1910, o Brasil ainda vivia sob a influência de uma sociedade profundamente patriarcal e escravagista, embora a abolição da escravidão tivesse ocorrido em 1888. As mulheres, especialmente as negras e pobres, eram majoritariamente confinadas ao espaço doméstico, desempenhando papéis de cuidadoras e donas de casa. O acesso à educação formal era limitado, e as poucas mulheres que conseguiam estudar frequentavam instituições voltadas para o ensino de habilidades consideradas “adequadas” ao seu gênero, como costura e música (PINSKY, 2014).

A partir da década de 1920, com o surgimento dos primeiros movimentos feministas no Brasil, as mulheres começaram a reivindicar direitos básicos, como o acesso à educação superior e ao voto. Em 1927, o Rio Grande do Norte tornou-se o primeiro estado a permitir que as mulheres votassem, e em 1932, o Código Eleitoral Provisório garantiu o direito ao voto feminino em todo o país. No entanto, a participação das mulheres na política e no mercado de trabalho ainda era vista com desconfiança e resistência (PEDRO, 2006).

Na década de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, foram implementadas as primeiras leis trabalhistas no Brasil, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT trouxe avanços importantes, como a proibição de demissão por motivo de casamento ou gravidez e a garantia de licença-maternidade. No entanto, a legislação ainda refletia a visão patriarcal da sociedade, ao estabelecer

que o trabalho feminino noturno era proibido e que as mulheres precisavam de autorização do marido para trabalhar (HIRATA, 2002).

Durante a década de 1940, com a Segunda Guerra Mundial, muitas mulheres foram incorporadas ao mercado de trabalho para substituir os homens que estavam no front. No entanto, as funções ocupadas por elas eram majoritariamente de baixa qualificação e com salários inferiores aos dos homens. Apesar das contribuições das mulheres para a economia durante o conflito, o fim da guerra trouxe uma pressão para que retornassem ao lar, reforçando os papéis de gênero tradicionais (SOIHET, 1997).

Na década de 1950, ocorreu um fenômeno conhecido como “feminização das profissões”, no qual as mulheres passaram a ocupar, em maior número, cargos antes dominados por homens, como professoras, enfermeiras e secretárias. No entanto, a desigualdade salarial persistiu, pois ainda havia um preconceito social em remunerar as mulheres de forma igualitária. Essa situação foi retratada na série da Netflix “As Leis de Lída Poët”, que narra a história da primeira advogada da Itália, cuja capacidade profissional era questionada e seus honorários, inferiores aos dos homens (TORQUATO, 2021).

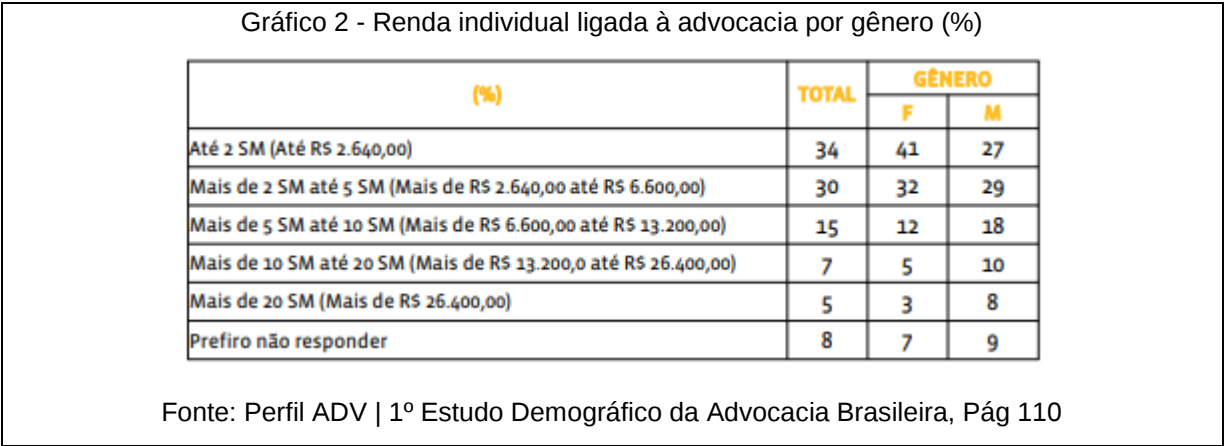
A partir da década de 1960, com o fortalecimento dos movimentos feministas no Brasil e no mundo, as mulheres passaram a reivindicar direitos mais amplos, como a igualdade salarial e o fim da discriminação no mercado de trabalho. Em 1962, o Estatuto da Mulher Casada representou um avanço ao permitir que as mulheres trabalhassem sem a autorização do marido e administrassem seus próprios bens. No entanto, as desigualdades persistiram, especialmente em cargos de liderança e em profissões tradicionalmente masculinas (PEDRO, 2006).

Na década de 1980, a Constituição Federal de 1988 consagrou a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, representando um marco na luta pelos direitos das mulheres. No entanto, a igualdade formal não foi suficiente para eliminar as desigualdades estruturais, como a disparidade salarial e a falta de representatividade feminina em cargos de chefia (HIRATA, 2002).

Nos anos 2000, as políticas de ação afirmativa e as cotas para mulheres em cargos públicos e privados começaram a ganhar força, mas os avanços foram lentos. A persistência da divisão sexual do trabalho e da dupla jornada continuou a limitar a ascensão profissional das mulheres. Conforme aponta Helena Hirata (2016), a

desvalorização do trabalho feminino e a sobrecarga de responsabilidades domésticas são obstáculos significativos para a equidade de gênero no mercado de trabalho.

Atualmente, a desigualdade salarial se manifesta de forma mais sutil. Embora as mulheres consigam ocupar posições iniciais em suas carreiras, enfrentam dificuldades para progredir na hierarquia corporativa. Um exemplo ilustrativo é o caso da advocacia: segundo o 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (Perfil ADV, 2024), 50% dos membros da OAB são mulheres, porém apenas 3% delas estão na faixa salarial mais elevada (acima de 20 salários mínimos), enquanto os homens representam 8% nessa mesma faixa:



Na pesquisa acima citada, observa-se que a relação entre renda e gênero é diretamente proporcional para os homens (as porcentagens aumentam à medida que o salário aumenta) e inversamente proporcional para as mulheres (as porcentagens diminuem à medida que o salário aumenta). Na faixa salarial mais elevada (renda acima de vinte salários mínimos), a porcentagem de homens na advocacia (8%) é

quase o triplo da de mulheres (3%). Outros fatores, como raça e classe social, também influenciam essa disparidade, conforme apontado pela mesma pesquisa.

Essa disparidade reflete a falta de representatividade feminina em cargos de liderança e a persistência de barreiras invisíveis, como a divisão sexual do trabalho e a dupla jornada. A subrepresentação das mulheres nos cargos mais altos da carreira como posições de liderança e sócias é, então, um dos maiores desdobramentos da problemática de desigualdade no mundo laboral contemporâneo.

Convém salientar, também, que em setores tradicionalmente masculinos, como ciências exatas (física, química, matemática, engenharia), a participação feminina ainda é significativamente menor. Essa realidade é um reflexo histórico do período em que as mulheres eram limitadas ou impedidas de estudar disciplinas consideradas "masculinas", o que dificultou o desenvolvimento de interesse e capacitação nessas áreas ao longo do tempo.

3.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A DUPLA JORNADA

A persistência da desigualdade de gênero nos cargos mais altos pode ser atribuída, em grande parte, à mentalidade social contemporânea, que, embora tenha evoluído, ainda guarda resquícios do patriarcalismo. A divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a responsabilidade pelo trabalho doméstico e de cuidado, continua a ser um obstáculo significativo. Conforme discutido por Simone de Beauvoir em sua obra "O Segundo Sexo" (1949), a feminilidade é uma construção cultural que define o papel da mulher como cuidadora e responsável pelo lar, limitando suas oportunidades no mercado de trabalho.

Mesmo quando as mulheres conseguem ingressar no mercado de trabalho, muitas enfrentam a dupla ou tripla jornada, conciliando o emprego remunerado com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. Esse acúmulo de funções gera um desgaste físico e emocional que pode levar à desistência do emprego formal, impactando negativamente a renda e a aposentadoria.

Na Argentina, o Decreto nº 475/2021 reconhece essa realidade, estabelecendo condições diferenciadas para a aposentadoria de mulheres mães. No Brasil, no entanto, ainda não há uma legislação similar para minimizar a desigualdade de gênero.

3.3 DISCRIMINAÇÃO NO MUNDO CORPORATIVO

Na sociedade brasileira, o preconceito de gênero ainda é forte no mundo corporativo. Mesmo quando mais capacitadas para determinada posição, as mulheres muitas vezes são preteridas em relação aos homens. Essa discriminação leva muitas profissionais a adiar a maternidade ou evitar relacionamentos estáveis para melhorar suas chances de ascensão na carreira (FIORINI; OLIVEIRA; DIAS, 2014).

A desigualdade salarial se manifesta de diversas formas: diferenças no salário contratual, na renda média, no acesso a profissões tradicionalmente masculinas e na ocupação de cargos de chefia. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943, estabelece no artigo 461 que os salários devem ser iguais para "trabalho de igual valor". No entanto, a ausência de mecanismos eficazes de fiscalização e sanção permitiu que a desigualdade persistisse ao longo das décadas.

3.4 A SOLUÇÃO PROPOSTA: LEI Nº 14.611/ 2023

A ideia de igualdade salarial entre homens e mulheres, como já exposto anteriormente, passou por diversas transformações ao longo da história. No âmbito legislativo, destacam-se o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988 (CF/88). O primeiro dispõe sobre "salário igual, sem distinção de sexo" para trabalho de igual valor, enquanto o segundo proíbe diferenças salariais e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

No entanto, esses dispositivos não estabeleciam sanções específicas em caso de descumprimento, o que lhes conferia um caráter mais recomendativo do que efetivo. A empregada discriminada poderia buscar, no Judiciário, indenização por danos morais em razão da violação a esses princípios, mas não havia uma sanção direta à empresa. Esse cenário resultava na ineficácia das leis existentes e na perpetuação da desigualdade salarial.

Após a publicação da Lei nº 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro passou por mudanças significativas. Entre elas, destacam-se a consolidação da figura da equiparação salarial no artigo 461 da CLT e a previsão de multa administrativa por infrações trabalhistas no artigo 510. Apesar desses avanços, a discriminação salarial por motivos de gênero continuou a ser um problema persistente, evidenciando a necessidade de uma regulamentação mais detalhada e efetiva.

Diante desse contexto, o Poder Executivo, por meio da Ministra do Estado da Mulher, Aparecida Gonçalves, e do Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, propôs o Projeto de Lei nº 1.085/2023. O objetivo era estabelecer medidas específicas para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, com mecanismos de fiscalização e punição em caso de descumprimento.

O PL 1.085/2023 foi apresentado em 13 de março de 2023, pouco após as celebrações do “Dia Internacional da Mulher”, e tramitou em regime de urgência, conforme previsto no artigo 64 da Constituição Federal. Após discussões e ajustes entre os líderes partidários, o projeto recebeu parecer favorável da relatora Jack Rocha e foi aprovado com 325 votos a favor e 36 contra. Em julho de 2023, o projeto foi sancionado e transformado na Lei nº 14.611/2023.

O texto original da Lei de Igualdade Salarial continha oito artigos, mas um deles foi excluído na versão final. O dispositivo removido visava revogar o artigo 1º da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que permanece em vigor. A exclusão desse artigo gerou debates, mas não comprometeu o núcleo da nova legislação, que manteve seu foco na promoção da igualdade salarial.

3.4.1 As inovações da Lei nº 14.611/2023

A nova legislação trouxe medidas e disposições inéditas ao ordenamento jurídico brasileiro, além de alterar o artigo 461 da CLT, incluindo os parágrafos 6º e 7º. Essas mudanças visam garantir a efetividade da igualdade salarial, com mecanismos claros de fiscalização e punição. A seguir, analisam-se detalhadamente os principais aspectos da lei:

1. Equiparação salarial: A Lei reforça o princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor, sem distinção de gênero, e estabelece critérios objetivos para a comparação de funções.
2. Transparência salarial: As empresas são obrigadas a divulgar informações sobre a remuneração de seus funcionários, garantindo transparência e facilitando a identificação de desigualdades.
3. Fiscalização e sanções: A legislação prevê multas administrativas para empresas que praticarem discriminação salarial, com valores proporcionais à gravidade da infração.

4. Mecanismos de denúncia: A Lei cria canais para que os trabalhadores denunciem práticas discriminatórias, com garantias de proteção contra retaliações.

3.4.2 Explicação de cada artigo

Artigos 1º e 2º: Objetivo da Lei

Os artigos 1º e 2º da Lei nº 14.611/2023 estabelecem o objetivo central da legislação: tornar obrigatória e garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem “trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função”. O texto não faz ressalvas adicionais, mas deve ser interpretado em consonância com os dispositivos já vigentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse sentido, o artigo 461 da CLT define o que constitui “trabalho de igual valor”. Para que haja equiparação salarial, é necessário que o trabalho seja prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, com igual produtividade, mesma perfeição técnica, e observados os planos de cargos e carreiras, tempo na função e eventuais readaptações.

Por exemplo, se um homem receber o dobro do salário de uma mulher na mesma posição, mas o motivo for que ele tem dez anos a mais de empresa, não haverá configuração de discriminação. No entanto, se ambos tiverem o mesmo tempo de empresa e não houver outras diferenças que justifiquem a disparidade salarial, ficará comprovada a desigualdade, já que ambos realizam “trabalho de igual valor” e deveriam ser remunerados da mesma forma.

Vale destacar que a expressão “trabalho de igual valor” não constava na redação original do projeto de lei, mas foi incluída pela relatora para harmonizar o texto com a CLT.

Artigo 3º: Sanções e penalidades

O artigo 3º acrescentou dois parágrafos ao artigo 461 da CLT. O parágrafo 6º estipula que o empregado discriminado terá direito ao pagamento das diferenças salariais, sem prejuízo de indenização por danos morais. O parágrafo 7º dispõe sobre a aplicação de multa em caso de descumprimento, no valor de dez vezes o salário devido, dobrado em caso de reincidência.

Esses dispositivos se aplicam não apenas à discriminação salarial por gênero, mas também por idade, nacionalidade ou etnia. Na prática, as sanções para o empregador que discrimina incluem pagamento das diferenças salariais à trabalhadora, indenização por danos morais e multa de até cem salários mínimos, revertida ao fundo público.

Além disso, persiste a responsabilidade penal prevista no artigo 634, §1º da CLT, caso a conduta discriminatória configure crime.

O cálculo da multa não foi fixado em valor absoluto, mas vinculado ao salário devido, o que permite uma aplicação proporcional à gravidade da infração. Essa abordagem visa garantir justiça em cada caso, evitando penalidades excessivas ou insuficientes.

Artigo 4º: Medidas para efetivação da igualdade salarial

Propõe cinco medidas para garantir a igualdade salarial:

- I. **Mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios:** As empresas devem divulgar informações sobre remuneração, permitindo a comparação objetiva entre homens e mulheres.
- II. **Fiscalização contra a discriminação salarial:** O Poder Público deve intensificar a fiscalização para identificar e combater práticas discriminatórias.
- III. **Canais de denúncia:** Devem ser disponibilizados canais específicos para que os trabalhadores denunciem discriminação salarial.
- IV. **Programas de diversidade e inclusão:** As empresas devem promover programas que capacitem gestores e empregados sobre equidade de gênero, com aferição de resultados.
- V. **Capacitação e formação de mulheres:** Deve-se fomentar a capacitação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Essas medidas foram ampliadas em relação ao projeto original, que propunha apenas quatro providências. A relatora, deputada Jack Rocha, incluiu os incisos III, IV e V após sugestões da Secretaria da Mulher e organizações sindicais.

A desigualdade salarial é um problema multifacetado, influenciado por fatores como patriarcalismo, manutenção do status quo, lucro, opressão e falta de oportunidades para mulheres em cargos de liderança. As medidas propostas buscam atacar essas causas de forma plural, por meio da implantação de programas de

diversidade e capacitação que visam a desconstruir o machismo no ambiente de trabalho e de medidas de transparência, fiscalização e canais de denúncia, de modo a permitir identificar e corrigir práticas discriminatórias.

A medida de transparência salarial é uma das mais inovadoras da Lei nº 14.611/2023. Já adotada em mais de trinta países da União Europeia, essa prática é apoiada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conforme destacado no parecer preliminar do PL 1.085/2023, a OIT afirma:

“Do ponto de vista dos trabalhadores, a transparência salarial pode lhes fornecer as informações e as provas relevantes necessárias para negociar os salários, bem como os meios para contestar possível discriminação salarial. Do ponto de vista dos empregadores, a legislação sobre a transparência salarial pode oferecer a oportunidade de identificar e abordar a discriminação salarial que, de outra forma, possam afetar negativamente o bom funcionamento da empresa.”

A OIT também destaca que as medidas de transparência salarial incluem divulgação periódica de remuneração, relatórios ou auditorias regulares sobre diferenças salariais e o direito dos trabalhadores de acessar dados salariais. Essas práticas têm se mostrado eficazes para combater a discriminação salarial em nível global.

Artigo 5º: Transparência salarial em detalhes

O artigo 5º detalha como a transparência salarial será implementada:

§1º: Empresas com cem ou mais empregados devem publicar relatórios semestrais com dados que permitam a comparação objetiva de salários entre homens e mulheres.

§2º: Caso seja identificada discriminação, a empresa deve formular um plano de ação para mitigá-la, sem prejuízo de outras penalidades.

§3º: O relatório deve respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). Empresas que não cumprirem a obrigação estarão sujeitas a multa de 3% da folha de salários, limitada a cem salários mínimos.

§4º: Os dados serão divulgados em plataforma digital de acesso público, criada pelo Poder Executivo federal. A plataforma também oferecerá

informações sobre oportunidades de capacitação e vagas em creches públicas.

Artigo 6º: Fiscalização

O artigo 6º atribui ao Poder Executivo a competência para fiscalizar os critérios de remuneração e combater a discriminação salarial. A redação final ampliou essa atribuição, que inicialmente caberia apenas ao Ministro do Trabalho e Emprego.

Artigo 7º: Vigência da Lei

O artigo 7º estabelece que a Lei nº 14.611/2023 entrou em vigor na data de sua publicação, em 3 de julho de 2023, após sanção do presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

4 ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 14.611/2023

Nos capítulos anteriores, foi discutida a evolução histórica e legal dos direitos trabalhistas das mulheres, com foco na desigualdade salarial e suas transformações ao longo do tempo. Diante da persistência desse problema no cenário brasileiro, a resposta legislativa foi a promulgação da Lei nº 14.611/2023. Já foram abordados o caminho até sua publicação, as mudanças relevantes e a explicação de cada artigo. O objetivo agora é adentrar no ponto central deste trabalho: a análise crítica da referida legislação.

Uma análise crítica busca apresentar os pontos positivos e negativos de determinado objeto. Neste caso, serão discutidos o impacto social-jurídico da nova legislação, as discussões jurisprudenciais e as prospecções sobre sua eficácia e impacto.

4.1 A NOVA LEI TENTOU SE ADEQUAR À DESIGUALDADE SALARIAL DA FORMA COMO ELA SE APRESENTA ATUALMENTE?

Desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988, já existem dispositivos que visam a garantir a igualdade salarial. No entanto, a desigualdade se transformou em uma forma mais sutil, que vai além da simples diferença nos valores dos contracheques. A Lei nº 14.611/2023 busca expandir essa visão, abordando o problema em suas dimensões micro e macro.

Conforme destacado pela advogada trabalhista e mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília, Milena Pinheiro:

“A ideia da lei é exatamente compreender que, no contexto da CLT, que já completou seus 80 anos, a gente não conseguiu mitigar os resultados do IBGE, que mostram que existe uma diferença salarial entre homens e mulheres. A lei busca expandir a compreensão de que a discriminação não acontece dessa forma mais básica, eu diria ingênua até, de colocar pessoas diferentes em funções idênticas no mesmo lugar ganhando salários diferentes. A discriminação decorre de outros elementos que a lei busca equacionar.” (BRASIL DE FATO, 2023. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/confederacoes-da-industria-e-do-comercio-questionam-lei-da-igualdade-salarial-no-STF1/page:384/sort:Conteudo.created/direction:desc>. Acesso em 29 de nov. de 2024

A discriminação salarial ocorre tanto de forma direta (salários contratuais já acordados de forma desigual) quanto indireta (a não promoção de mulheres competentes por motivos como a possibilidade de gravidez ou ausências para cuidar dos filhos). Em ambos os casos, o problema é difícil de constatar e resolver sem uma regulamentação específica.

A Lei nº 14.611/2023 tenta responder a esses desafios ao implementar ferramentas que permitam identificar e combater a desigualdade salarial em suas diferentes formas. As medidas previstas no artigo 4º buscam atacar as causas do problema em diversos estágios:

1. Ingresso no mercado de trabalho: fomento à capacitação de mulheres (inciso V).
2. Constatação da discriminação: transparência salarial e critérios remuneratórios (inciso I).
3. Ascensão profissional: Programas de diversidade e capacitação de gestores (inciso IV).
4. Fiscalização e denúncia: Canais de denúncia e fiscalização (incisos II e III).

Além disso, o artigo 5º estabelece sanções específicas para o descumprimento, como multas de até 3% da folha de salários (limitadas a cem salários mínimos) e a obrigação de apresentar um plano de ação para mitigar a desigualdade constatada.

Dessa forma, percebe-se que a lei levou em consideração a complexidade atual da problemática, considerando-a multifatorial. Isso só foi possível após amplos debates com especialistas, como a Secretaria da Mulher, que propôs várias medidas não presentes no texto original.

4.2 QUAIS PROBLEMAS PODEM IMPEDIR A EFICÁCIA DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL?

A Lei de Igualdade Salarial está em vigor há pouco tempo, e ainda é prematuro afirmar se seus dispositivos estão sendo cumpridos ou se se trata de mais uma lei sem eficácia. No entanto, dois pontos de tensão já emergiram: o conflito com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o possível desestímulo à contratação de mulheres.

4.2.1 O conflito entre a Lei de Igualdade Salarial e a Lei Geral de Proteção de Dados: Inconstitucionalidade em discussão no STF

Um dos principais desafios é equilibrar a transparência salarial com a proteção de dados pessoais. De um lado, é necessário garantir a privacidade dos indivíduos; de outro, é difícil mensurar e eliminar disparidades salariais sem informações concretas.

O Poder Legislativo tentou conciliar esse conflito com a publicação do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que regulamentam a transparência salarial. O texto prevê que os relatórios contenham dados como salário contratual, gratificações, horas extras e outras parcelas remuneratórias, mas de forma anonimizada.

No entanto, muitas empresas ficaram receosas com a divulgação desses dados, temendo responsabilidades tanto sob a LGPD quanto sob a Lei de Igualdade Salarial. Essa tensão chegou ao Judiciário, com empresas obtendo liminares para suspender a obrigatoriedade dos relatórios. Um exemplo é o processo nº 1020692-80.2024.4.01.3400, no qual a juíza federal entendeu que a lei “inovou e criou obrigações que invadem a liberdade da atividade econômica e comercial das empresas privadas”.

A discussão já chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), com as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 7.612 e nº 7.631, propostas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional do Comércio (CNC). O ministro Alexandre de Moraes é o relator do caso, que ainda aguarda julgamento.

A decisão do STF será crucial para definir o futuro da Lei de Igualdade Salarial. A corte poderá manter os dispositivos, declará-los inconstitucionais ou recomendar sua aplicação com ressalvas, como o consentimento informado dos trabalhadores ou técnicas de anonimização mais robustas.

4.2.2 O conflito entre a Lei de Igualdade Salarial e o possível desestímulo à contratação de mulheres

Outro ponto de tensão é a possibilidade de a lei desestimular a contratação de mulheres. Durante a tramitação do Projeto de Lei nº 1.085/2023, alguns deputados

argumentaram que a nova legislação poderia levar as empresas a evitar a contratação de mulheres ou a nivelar salários por baixo.

A deputada Rosângela Moro (União-SP), por exemplo, afirmou:

“Acredito que o PL 1085/2023 foi elaborado com boas intenções, mas, na forma como o projeto se encontra, poderá desestimular a contratação de mulheres, causando um efeito contrário à iniciativa da proposta” (ESTADO DE MINAS, 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/politica/2023/05/05/interna_politica,1490241/por-que-rosangela-moro-votou-contr-salarios-iguais-para-homens-e-mulheres.shtml. Acesso em 19 nov. 2024).

Já a deputada Adriana Ventura (Novo-SP) questionou a base estatística da lei, argumentando que as pesquisas sobre desigualdade salarial não refletem a realidade corporativa, contudo não aponta nenhum outro dado concreto para justificar isso:

Onde usar uma pesquisa que trabalha dados macro? A pesquisa é feita em domicílio, com dados agregados, e aponta que mulheres ganham 22% a menos que homens no geral. Esse projeto não resolve nada. Ele é desnecessário, inócuo e a única coisa que faz é prejudicar a contratação de mulheres no mercado de trabalho. (MY NEWS, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mWpoEdasA1k>. Acesso em: 19 nov. 2024).

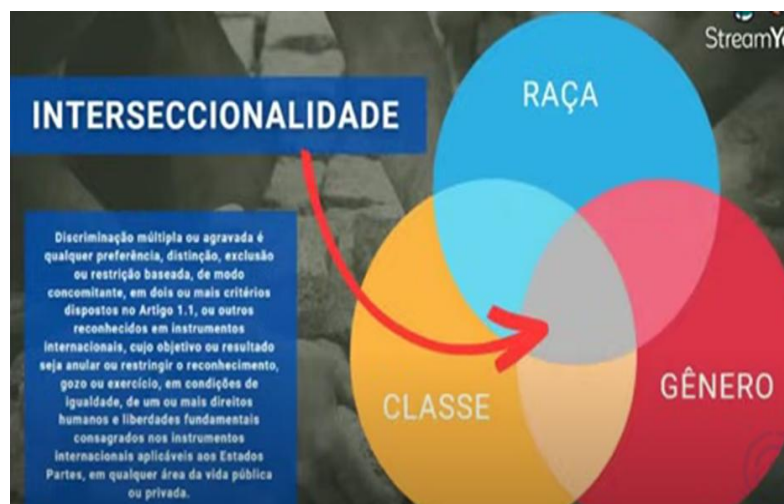
Esses argumentos refletem uma preocupação legítima, mas também evidenciam a necessidade de dados mais precisos. A própria Lei de Igualdade Salarial pode fornecer informações valiosas para futuras pesquisas, ajudando a pacificar o debate sobre a existência e as causas da desigualdade salarial.

4.3 APLICAÇÃO DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL PARA OUTROS SUBGRUPOS MINORITÁRIOS

A Lei nº 14.611/2023 foi concebida com o objetivo de combater a desigualdade salarial entre homens e mulheres, mas sua aplicação não pode ser analisada de forma homogênea. Dentro do próprio grupo social "mulher", há diferentes subgrupos que vivenciam desigualdades de forma interseccional. Essa perspectiva permite compreender que mulheres negras, indígenas, trans, com deficiência, entre outras, enfrentam barreiras múltiplas e sobrepostas no mercado de trabalho.

No Brasil, o conceito de interseccionalidade é essencial para analisar as disparidades salariais, pois o recorte de gênero, isoladamente, não é suficiente para explicar todas as desigualdades existentes. Conforme apontado pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT) em seu debate sobre a influência da raça na Lei nº 14.611/2023, o estereótipo predominante de "mulher" na formulação de políticas públicas e legislação trabalhista frequentemente se baseia na mulher branca, desconsiderando as desigualdades estruturais que afetam outros grupos (ENIT, 2024).

Figura 3 – Conceito de interseccionalidade



Fonte: "Perspectiva de gênero e raça na Lei de Igualdade Salarial – ENIT (2024)

Essa invisibilização histórica é evidenciada no caso de Esperança Garcia, mulher negra e escravizada que, no século XVIII, enviou uma carta ao governador do Piauí pleiteando dignidade e melhores condições de vida. Embora sua petição tenha sido posteriormente reconhecida como um habeas corpus, o documento permaneceu ignorado por mais de duzentos anos. Esse episódio reflete o legado do racismo estrutural no Brasil e seu impacto no mundo do trabalho contemporâneo.

Os primeiros relatórios de transparência salarial publicados sob a vigência da Lei nº 14.611/2023 reforçam essa disparidade: mulheres negras, além de ganharem menos que as mulheres brancas, são frequentemente excluídas dos dados estatísticos, tornando-se invisíveis até mesmo nas pesquisas oficiais (DIEESE, 2024). Essa omissão reforça o argumento de que políticas universais podem ser insuficientes para corrigir desigualdades específicas.

Dessa forma, além do combate à disparidade salarial de gênero, é essencial adotar estratégias que levem em consideração a interseccionalidade e promovam uma igualdade articulada em diversas esferas. Para que a Lei nº 14.611/2023 alcance sua plena eficácia, é necessário um conjunto de medidas que garantam o acesso, a permanência e a ascensão profissional de mulheres negras, indígenas, trans e com deficiência. Programas de ação afirmativa e incentivos à inclusão devem ser estruturados para enfrentar as barreiras que esses grupos historicamente enfrentam no mercado de trabalho.

A chamada "discriminação positiva" – entendida como o conjunto de políticas de equidade que corrigem desigualdades históricas – pode ser um caminho para mitigar os impactos da segregação vertical e horizontal de direitos. Esse mecanismo já foi aplicado com sucesso em outros contextos e pode ser implementado de forma conjunta com outras legislações que visam à promoção da igualdade, como o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Portanto, a aplicação da Lei nº 14.611/2023 deve ser analisada sob uma perspectiva interseccional, considerando que a desigualdade salarial não é homogênea entre as mulheres. Apenas com políticas públicas e ações direcionadas será possível garantir que o avanço legislativo represente um impacto real na vida de todas as trabalhadoras, promovendo justiça social e igualdade substantiva no mercado de trabalho brasileiro.

4.4 OS IMPACTOS INICIAIS DA NOVA LEGISLAÇÃO E A PUBLICAÇÃO DOS PRIMEIROS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

A Lei de Igualdade Salarial estabeleceu que empresas com cem ou mais funcionários fornecessem ao Governo Federal informações sobre o número total de empregados, remunerações, políticas de apoio às mulheres e outros dados. Essas informações deveriam ser enviadas até 31 de agosto de 2023, com a publicação dos relatórios de transparência salarial até 30 de setembro do mesmo ano.

Embora muitas empresas tenham obtido liminares para suspender essa obrigatoriedade, aproximadamente cinquenta mil companhias preencheram os relatórios. Para o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, essa adesão é um sinal positivo:

“O primeiro ano da nova lei é motivo de felicidade, pois houve uma grande adesão das empresas em atender o chamado e apresentar os seus relatórios.” (MARINHO, 2023).

A secretária-executiva do Ministério das Mulheres, Maria Helena Guarezi, e a diretora técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Adriana Marcolino, também destacam que a lei reacendeu o debate sobre desigualdade salarial e questões de gênero, representando uma mudança cultural importante.

Os dois primeiros relatórios de transparência salarial já foram divulgados e os dados chamam atenção:

Gráfico 3 – Primeiro relatório de transparência salarial

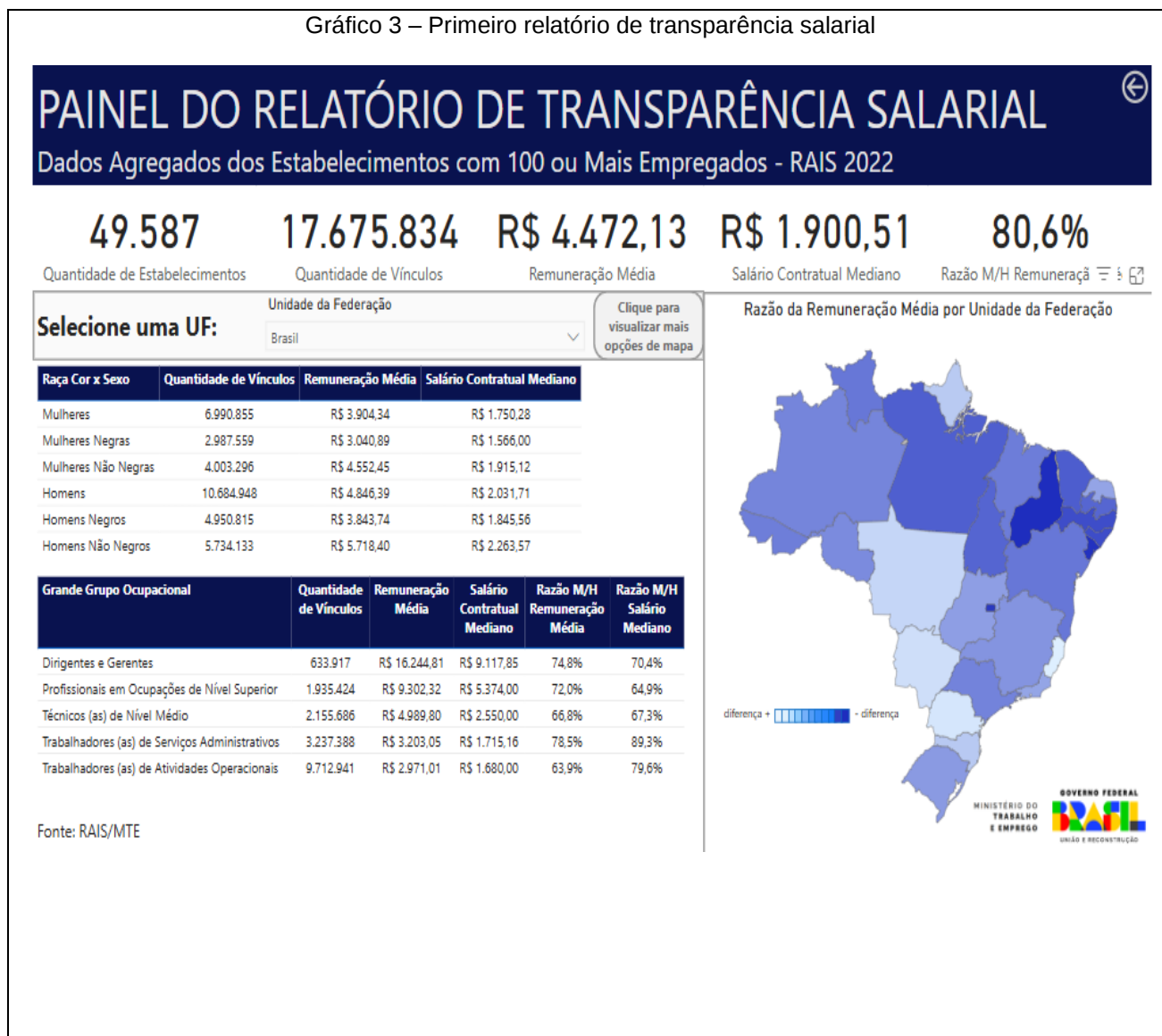
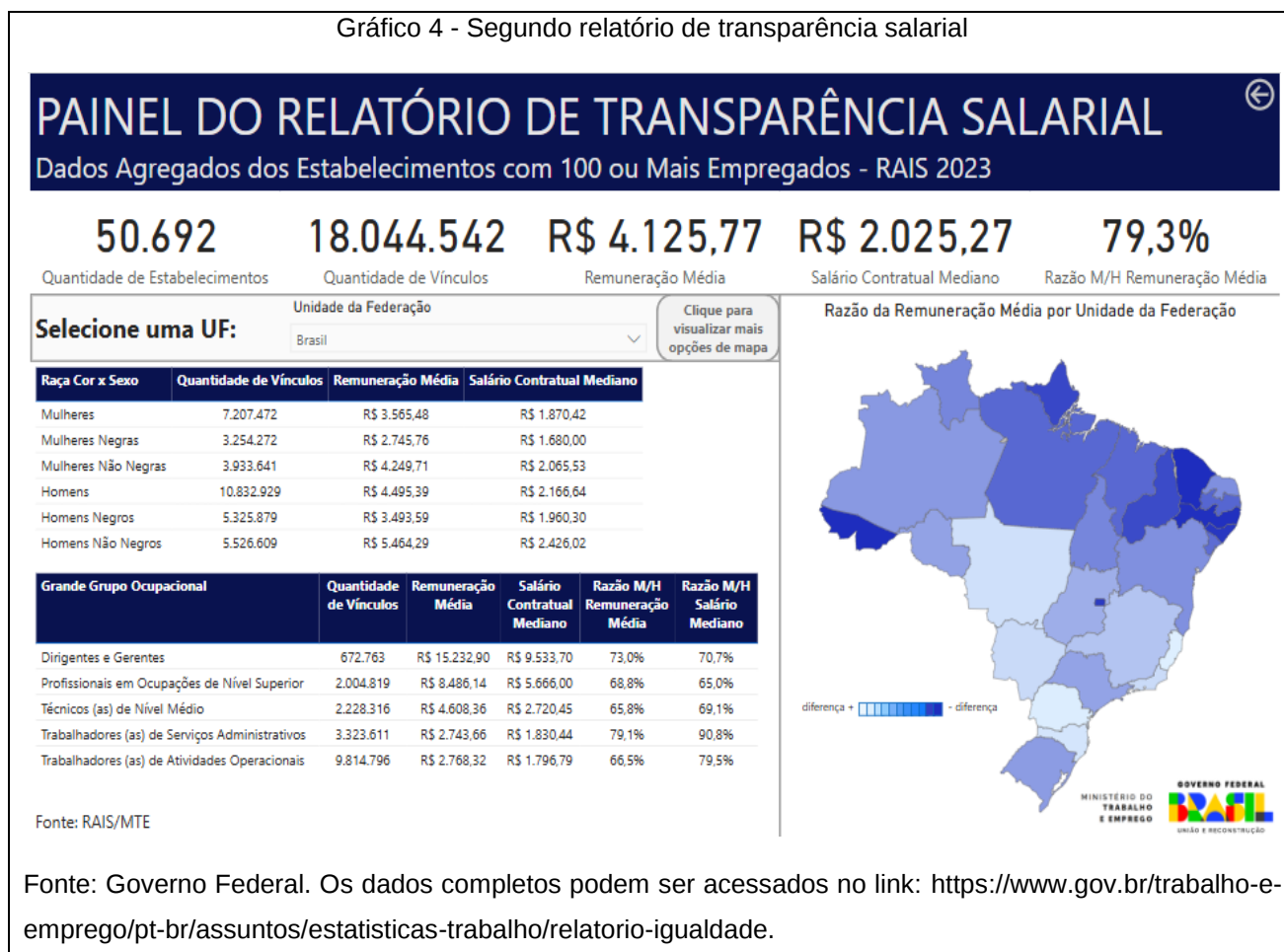


Gráfico 4 - Segundo relatório de transparência salarial



Diante do exposto, é fundamental analisar criticamente o que os dados divulgados representam para os dois grupos que se posicionaram de forma antagônica em relação à aprovação da Lei de Igualdade Salarial.

Para aqueles que apoiaram a Lei de Igualdade Salarial, os dados fornecidos pelas empresas reforçaram as evidências sobre a persistência da desigualdade salarial. Os relatórios de transparência salarial mostraram que as mulheres, especialmente as negras, ganham menos que os homens em todos os critérios analisados, incluindo renda contratual, remuneração média, salário mediano e ocupação de cargos de chefia.

Além disso, o mecanismo de transparência salarial foi desenhado para preservar a privacidade dos empregados. O relatório divulgado pelo governo identifica apenas o CNPJ do empregador, sem mencionar nomes de empresas ou funcionários, e considera apenas funções com pelo menos três mulheres e três homens, garantindo a anonimização dos dados.

Em entrevista sobre os resultados do segundo relatório de transparência, Paula Montagner, subsecretária de Estudos e Estatísticas do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), destacou que houve “pequenas mudanças, mas essas mudanças revelam transformações na nossa economia”. Ela se referia ao aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, o que contraria o argumento da oposição de que a lei desestimularia a contratação de mulheres. Montagner também ressaltou que apenas 22,9% das empresas oferecem auxílio-creche ou outras políticas de apoio às mulheres, indicando a necessidade de melhorias nessa área.

As empresas tiveram a oportunidade de fornecer ao governo declarações detalhadas sobre os critérios remuneratórios utilizados, como produtividade, metas e trabalho em equipe, para justificar eventuais disparidades salariais. Os relatórios evidenciaram desigualdades salariais em diversas perspectivas, o que dificulta a defesa de argumentos contrários à lei.

Alguns parlamentares desse grupo continuam insatisfeitos com o mecanismo de transparência salarial. A deputada Adriana Ventura (Novo-SP), por exemplo, propôs o Projeto de Lei nº 500/2024, que visa postergar a aplicação da transparência salarial para 2026. A justificativa é aguardar a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) que questionam a constitucionalidade da lei.

Embora essas posições sejam chamadas aqui de “rivais”, é importante destacar que a resolução da problemática da desigualdade salarial beneficiará a sociedade como um todo. Se a Lei nº 14.611/2023 se mostrar eficaz, representará a superação de um passado discriminatório e a efetivação de uma garantia que permaneceu ineficaz por oitenta anos. Caso contrário, suas falhas servirão de base para aprimoramentos futuros.

Em ambos os cenários, o debate entre os grupos opositores contribui para o aperfeiçoamento dos mecanismos e argumentos, visando a alcançar a igualdade salarial de forma mais justa e eficiente.

Independentemente de a desigualdade salarial ser eliminada pela Lei nº 14.611/2023 ou por outra legislação futura, o fato é que essa lei representou um marco na discussão sobre direitos de gênero no Brasil. Quando as empresas empregam mulheres em condições de igualdade – como demonstrado pelos 15.737

estabelecimentos que já adotam essa prática –, os benefícios se estendem para além do ambiente corporativo.

Um quadro de funcionários mais plural amplia as perspectivas e a capacidade de resolução de problemas nas empresas. Além disso, a equidade salarial envia uma mensagem poderosa para as mulheres, suas famílias, comunidades e para o país como um todo: é possível e benéfico garantir a igualdade de gênero em todos os aspectos. A liberdade econômica das mulheres é uma vertente essencial da democracia e um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

5 EPÍLOGO

A história das mulheres retratada ao longo deste trabalho reflete a complexidade da luta por igualdade no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. A trajetória de Myrthes Gomes de Campos e Esperança Garcia exemplifica a persistência necessária para romper barreiras estruturais e conquistar espaços historicamente negados. Enquanto Myrthes enfrentou o preconceito de gênero para se tornar a primeira mulher advogada a exercer a profissão no Brasil, Esperança Garcia desafiou a opressão da escravidão e da discriminação racial ao reivindicar sua dignidade por meio de um documento que, séculos depois, foi reconhecido como uma das primeiras petições jurídicas escritas por uma mulher no país. Essas duas figuras simbolizam a resiliência e a força das mulheres que, mesmo diante de adversidades extremas, buscaram transformar sua realidade e abrir caminhos para as gerações futuras.

Os avanços obtidos, como a aprovação da Lei nº 14.611/2023, são frutos diretos desse legado de luta. No entanto, as barreiras enfrentadas por Myrthes e Esperança ainda persistem em novas formas, exigindo um olhar atento para as dinâmicas de interseccionalidade que impactam mulheres de diferentes raças, classes e identidades de gênero. Simone de Beauvoir já alertava para os efeitos da construção social da feminilidade e da redução da mulher ao "outro", cuja existência era definida em relação ao homem. Essa estrutura de subalternidade, perpetuada por séculos, ainda se manifesta em disparidades salariais, na ausência de mulheres em cargos de liderança e nas dificuldades de acesso a direitos fundamentais.

A história dessas mulheres não apenas inspira a luta por igualdade, mas também serviu como fonte de inspiração para a confecção deste trabalho. Suas trajetórias evidenciam como o direito pode ser um instrumento tanto de opressão quanto de emancipação, dependendo de como é interpretado e aplicado. O reconhecimento tardio da importância de Esperança Garcia na história jurídica brasileira e os desafios que Myrthes enfrentou demonstram que as conquistas femininas são resultado de anos de luta e resistência, e que o combate à desigualdade deve continuar de forma constante.

É imprescindível que a luta por igualdade salarial e de oportunidades seja conduzida de forma ampla e inclusiva, considerando os desafios específicos enfrentados por mulheres negras, indígenas, trans e com deficiência. Como Angela

Davis pontua em suas críticas a Beauvoir, a emancipação feminina não pode ser vista de maneira homogênea, pois as experiências das mulheres variam conforme sua posição social e histórica. Nesse sentido, a legislação e as políticas públicas devem ser continuamente aprimoradas para garantir que todas as mulheres, independentemente de suas condições, possam acessar, permanecer e progredir no mundo do trabalho em condições de equidade.

Diante desse cenário, é fundamental reconhecer que a história da luta feminina não é apenas um relato do passado, mas um chamado à ação no presente e no futuro. A trajetória de mulheres como Myrthes Gomes de Campos, Esperança Garcia e Simone de Beauvoir lembra que cada conquista deve ser constantemente reafirmada e ampliada, para que a igualdade não seja apenas uma promessa legal, mas uma realidade concreta e permanente. A busca por justiça social, portanto, deve continuar, com a certeza de que cada passo dado hoje define o futuro das próximas gerações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução dos direitos das mulheres no Brasil demonstra avanços significativos, mas também evidencia os desafios que ainda persistem na busca pela igualdade de gênero. A história revela que a luta feminista conquistou espaço no mercado de trabalho, mas a desigualdade salarial continua sendo uma realidade que exige medidas efetivas.

Os problemas trabalhistas contemporâneos apontam para a permanência de barreiras estruturais, como a segregação ocupacional, a dupla jornada e a discriminação velada nas promoções. Embora as mulheres tenham avançado no mundo profissional, a remuneração desigual ainda reflete o peso histórico da desigualdade de gênero.

A Lei nº 14.611/2023 trouxe inovações relevantes ao prever mecanismos de transparência salarial, fiscalização e sanções para casos de desigualdade salarial entre gêneros. No entanto, a efetividade da legislação dependerá da capacidade de implementação de suas diretrizes, bem como da conscientização social e da mobilização dos atores envolvidos.

A análise crítica revelou que, apesar das boas intenções da nova legislação, ainda existem desafios para sua plena aplicação, como os conflitos com a LGPD e os argumentos sobre um possível impacto negativo na contratação feminina. Os relatórios de transparência salarial trouxeram dados concretos sobre a desigualdade, o que pode fortalecer futuras políticas de inclusão e equidade.

Dessa forma, conclui-se que a Lei nº 14.611/2023 representa um avanço na busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres, mas sua eficácia dependerá de um monitoramento contínuo e do aperfeiçoamento das políticas públicas voltadas à equidade de gênero. Espera-se que este estudo contribua para ampliar o debate e estimular novas iniciativas para tornar o mundo do trabalho mais justo e inclusivo para todas as mulheres.

REFERÊNCIAS

ANDES. Confederações da Indústria e do Comércio questionam Lei da Igualdade Salarial no STF. *ANDES*, 21 mar. 2024. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/confederacoes-da-industria-e-do-comercio-questionam-lei-da-igualdade-salarial-no-STF1#:~:text=%22A%20ideia%20da%20lei%20%C3%A9,salarial%20entre%20homens%20e%20mulheres>. Acesso em: 29 de nov. de 2024.

ANDRADE, Letícia Ésther de. A consolidação do patriarcado no Brasil: a origem das desigualdades entre homens e mulheres. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano. 06, Ed. 11, Vol. 07, pp. 25-39. Novembro de 2021. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/consolidacao-do-patriarcado>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/consolidacao-do-patriarcado. Acesso em: 10 de jun. de 2024.

Apresentação do Primeiro Relatório Nacional de Transparência Salarial, 2024. 1 vídeo (1h14min) Publicado pelo Canal do Ministério do Trabalho e do Emprego. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=rGM_1jRitig. Acesso em: 05 de dez. de 2024.

ARGENTINA. *Decreto 475/2021*. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-475-2021-352106/texto>. Acesso em: 10 de mar. 2025.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Tradução de Márcia A. B. de Sá. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2010. Acesso em: 07 de mar. de 2025.

BRASIL. *Código Civil de 1916*. Decreto nº 3.071, de 1º de janeiro de 1917. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del3071.htm. Acesso em: 04 de out. 2024.

BRASIL. *Código Civil de 2002*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 04 de out. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Constituição promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 de out. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940*. Dispõe sobre a faculdade de redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Faculta%20a%20redu%C3%A7%C3%A3o%20do%20sal%C3%A1rio,que%20lhe%20confere%20o%20art>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 04 de out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 06 de out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023*. Dispõe sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 06 de out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 3.839, de 15 de outubro de 1827*. Dispõe sobre a criação de escolas de primeiras letras. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html. Acesso em: 11 de jun. 2024.

BRASIL. *Lei nº 4.121 de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre o estatuto da Mulher casada. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 11 de jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Lançamento do 2º Relatório Nacional de Igualdade Salarial. *Gov.br*, 16 ago. 2023. Atualizado em: 18 set. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade>. Acesso em 03 de fev. de 2025.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.085, de 2023*. Relatora: Deputada Jack Rocha. Apresentado em 2 abr. 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2267134&filename=PPP+1+CCJC+%3D%3E+PL+1085/2023. Acesso em: 12 de nov. de 2024.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.765-B, de 2009 (Da Sra. Sueli Vidigal)*. Dispõe sobre o dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=663219. Acesso em: 01 ago. de 2024.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (Perfil ADV). Brasília: OAB, 2024. Acesso em: 04 de dez. de 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. Lei da Igualdade Salarial invade liberdade de empresa, diz juíza federal. *Consultor Jurídico*, 23 abr. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-23/lei-da-igualdade-salarial-invade-liberdade-de-empresa-diz-juiza-federal/#:~:text=Feito%20o%20registro%2C%20a%20ju%C3%ADza,e%20negocial%20das%20empresas%20privadas%E2%80%9D>. Acesso em: 12 de nov. de 2024.

CRUZ, Elaine Patricia. Lei da igualdade salarial tem boa adesão das empresas, diz ministro. *Agência Brasil*, 15 jul. 2024. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-07/lei-da-igualdade-salarial-tem-bom-adesao-das-empresas-diz-ministro>. Acesso em: 12 de nov. de 2024.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Margarida Kunsch. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

Deputada do Novo explica por que votou contra projeto que prevê igualdade salarial, 2023. 1 vídeo (21min39s). Publicado pelo canal MyNews. YouTube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mWpoEdasA1k>. Acesso em: 19 nov. 2024.

FEDERICI, Silvia. *O Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FIORINI, Maria Cristina; OLIVEIRA, Maria Coleta; DIAS, Marcia. *Mulheres no Mercado de Trabalho: Desafios e Perspectivas*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2014.

FIORINI, Pascale Chechi; OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de; DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 5-14, jun. 2014. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005. Acesso em: 18 de nov. de 2024.

FRANCE, Presse. Desigualdade de gênero no trabalho só acabará daqui a 257 anos, aponta Fórum Econômico Mundial. *G1 Economia*, 17 dez. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/17/desigualdade-de-genero-no-trabalho-so-acabara-daqui-a-257-anos-aponta-forum-economico-mundial.ghtml>. Acesso em: 12 de nov. de 2024.

FRASER, Nancy. *Fortunas do feminismo: da economia administrada pelo Estado ao neoliberalismo progressista*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019.

HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um Olhar Voltado para a Empresa e a Sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena. *Trabalho e Cuidado: Perspectivas Feministas*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2016.

KANITZ, Stephen Charles. *Mulheres ganham menos do que homens?* *Kanitz & Associados*, 15 jun. 2019. Disponível em: <https://blog.kanitz.com.br/mulheres-ganham-menos/>. Acesso em: 12 de nov. de 2024.

Lançamento do 2º Relatório de Transparência Salarial e do Plano de Igualdade Salarial e Laboral, 2024. 1 vídeo (1h13min). Publicado pelo canal Ministério das Mulheres. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=KIYQXQn99J0>. Acesso em: 05 de dez. de 2024

MARQUES, Teresa Cristina Novaes. *A regulamentação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943*. Publicado em 2016 pela revista Estudos Históricos Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 667-686, set.-dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eh/a/nC7nYwNgQRRSJ9c65byvvRx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 de nov. de 2024.

NOSSA CAUSA. *Conquistas do feminismo no Brasil*. Publicado em 09 de março de 2020. Disponível em: <https://nossacausa.com/conquistas-do-feminismo-no-brasil/>. Acesso em: 04 de mar. de 2025.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). *1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (Perfil ADV)*. Pesquisa encomendada pela OAB à Fundação Getúlio Vargas (FGV). Abril de 2024. Disponível em: <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/04/68f66ec3-1485-42c9-809d-02b938b88f96.pdf>. Acesso em: 04 de dez. de 2024.

ORWELL, George. *A revolução dos Bichos*. 17 de ago. de 1945. Disponível em: <https://cdn.culturagenial.com/arquivos/a-revolucao-dos-bichos.pdf> (pág. 82). Acesso em: 03 jan. 2025.

PAUXIS, Bruna. O que alegam as deputadas que votaram contra a paridade salarial de homens e mulheres. *Congresso em Foco*, 13 maio 2023. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/area/congresso-nacional/as-alegacoes-das-deputadas-que-votaram-contra-paridade-salarial-de-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

Perspectiva de gênero e raça na Lei de Igualdade Salarial - ao vivo em 25 de julho de 2024, 10h. 1 vídeo (1h50min). Publicado pela ENIT (Escola Nacional da Inspeção do Trabalho). Youtube. Disponível em: Acesso em: <https://www.youtube.com/watch?v=h0iTJZuXX78>. Acesso em: 04 de mar. de 2025.

PINSKY, Jaime. Afinal, o que é ser cidadão? *Correio Braziliense*, 2006. Disponível em:

http://www.jaimepinsky.com.br/site/main.php?page=artigo&artigo_id=109#:~:text=Jaime%20Pinsky&text=Afinal%2C%20o%20que%20%C3%A9%20ser,ser%20votado%2C%20ter%20direitos%20pol%C3%ADticos. Acesso em: 19 nov. 2024.

PORTO, Walter Costa. *O voto no Brasil – da Colônia à 5ª República*. Brasília: Gráf. do Senado Federal, 1989. v. 1. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/servicos-eleitorais/glossario/termos/voto-da-mulher>. Acesso em: 04 de dez. de 2024.

STAMATTO, Maria Ines Sucupira. Um olhar na História: a mulher na escola Brasil:1549-1910, In: *História e Memória da educação Brasileira*, Natal, 2002. Link de acesso: <https://www.tjrj.jus.br/documents/10136/3936242/a-mulher-escola-brasil-colonia.pdf>. Acesso em: 01 ago. de 2024.

TORQUATO, Nayara Silva. A advocacia feminina e a participação das mulheres no movimento sindical. *OAB MT*, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://www.oabmt.org.br/artigo/1586/a-advocacia-feminina-e-a-participacao-das-mulheres-no-movimento-sindical>. Acesso em: 01 ago. de 2024.