

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
CURSO DE DIREITO  
FACULDADE DE DIREITO**

**Ana Cristina da Silva Pinto**

**Desigualdade salarial por gênero:** a eficácia da Lei 14.611/2023 nos argumentos acadêmicos, institucionais e dos atores interessados.

Juiz de Fora  
2025

**Ana Cristina da Silva Pinto**

**Desigualdade salarial por gênero: a eficácia da Lei 14.611/2023 nos argumentos acadêmicos, institucionais e dos atores interessados.**

Monografia apresentada à disciplina de Trabalho de conclusão de curso da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Karen Artur

Juiz de Fora

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

da Silva Pinto, Ana Cristina.  
DESIGUALDADE SALARIAL POR GÊNERO: A eficácia da Lei 14.611/2023 nos argumentos acadêmicos, institucionais e dos atores interessados. / Ana Cristina da Silva Pinto. -- 2025

41 f.

Orientadora: Karen Artur  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade

Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2025.

1. Desigualdade salarial. 2. Critérios remuneratórios. 3. Lei 14.611/2023. 4. Relatório de transparência. Plano de Igualdade. 5. Ações Diretas de Inconstitucionalidade. I. Artur, Karen, orient. II. Título.

**Ana Cristina da Silva Pinto**

**Desigualdade salarial por gênero: a eficácia da Lei 14.611/2023 nos argumentos acadêmicos, institucionais e dos atores interessados.**

Monografia apresentada à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 11 de março de 2025

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Karen Artur – Orientadora  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Bárbara Alvim Sampaio  
Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC - Minas

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por conduzir a minha caminhada e por dar-me um ânimo novo a todo momento, mesmo quando as dificuldades se sobrepõem à capacidade de lutar.

Com todo o meu coração, agradeço aos meus pais, que mesmo tendo partido para junto de Deus tão cedo, deixaram plantadas as sementes da verdade, honestidade, respeito e a certeza de que com persistência e fé podemos chegar aonde quisermos. A eles, amor eterno.

Aos meus irmãos, agradeço pela amizade eterna e pelos laços de amor que nos unem.

À minha filha, Giovanna, meu amor maior! Razão pela qual eu busco o meu melhor a cada dia, e por quem eu aprendi a não desistir, mesmo quando o desânimo e o cansaço pareciam maiores que a minha capacidade de prosseguir. Te amo além do infinito!

Aos amigos que fiz durante a jornada agradeço pela amizade, companheirismo e carinho.

Aos meus professores agradeço pelos ensinamentos e pela dedicação, sem os quais não seria possível a sonhada formação.

Finalmente, com todo carinho, agradeço a minha professora orientadora, Dra. Karen Artur, pela dedicação, compreensão ante as minhas limitações e inestimável ajuda na construção desse estudo. Obrigada por acreditar no meu potencial e por guiar meu estudo na busca do conhecimento de tão relevante tema, tornando possível a conclusão desse trabalho.

"Conquistamos o direito à igualdade, mas a igualdade ainda está, em sua maior parte, apenas na lei, não na vida concreta das mulheres brasileiras. Nossa geração quebrou uma brecha nessa parede, mas ainda falta derrubar a porta" (Melo, 2023).

## RESUMO

Nos últimos anos o Brasil tem dispensado um olhar mais atento às desigualdades e discriminações que sempre impactaram negativamente no desenvolvimento pleno da mulher. Ainda que se encontre distante do patamar ideal, qual seja, o da igualdade constitucional sem nenhuma distinção entre homens e mulheres, avanços legais significativos têm ganhado forma no cenário nacional. Nesse panorama, a Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, e suas normas regulamentadoras, a saber, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego, surgem como importantes instrumentos no combate à histórica desigualdade no mercado de trabalho. Nesse contexto, este trabalho propõe, de modo exploratório, através do acompanhamento dos relatórios de transparência já realizados, bem como da análise das publicações acadêmicas e institucionais relativas ao tema, incluindo debates virtuais, além do estudo das principais Ações Diretas de Inconstitucionalidades propostas no STF, verificar as percepções acadêmicas, institucionais, das entidades de classe e jurídicas em relação à problemática sobre se as medidas impostas pela lei têm condições de combater a desigualdade salarial por gênero no território brasileiro. Como resultado, observa-se que, apesar das forças conservadoras, há pontos positivos na legislação que podem conduzir a uma diminuição das desigualdades envolvidas.

Palavras chaves: desigualdade salarial; critérios remuneratórios; Lei 14.611/2023; relatório de transparência; plano de igualdade; ações diretas de inconstitucionalidade.

## **ABSTRACT**

In recent years, Brazil has taken a closer look at the inequalities and discrimination that have always had a negative impact on women's full development. Although it is a long way from the ideal level of constitutional equality without any distinction between men and women, significant legal advances have taken shape on the national scene. In this panorama, Law 14.611/2023, which provides for equal pay and remuneration criteria between women and men, and its regulatory norms, namely Decree 11.795/2023 and Ordinance 3.714/2023 of the Ministry of Labor and Employment, emerge as important instruments in the fight against the historical inequality in the labor market. In this context, this work proposes, in an exploratory way, by monitoring the transparency reports that have already been carried out, as well as analyzing academic and institutional publications on the subject, including virtual debates, in addition to studying the main Direct Actions for the Declaration of Unconstitutionality brought before the Supreme Court, to verify the academic, institutional, trade association and legal perceptions of whether the measures imposed by the law are capable of combating gender pay inequality in Brazil. The results show that, despite conservative forces, there are positive points in the legislation that could lead to a reduction in the inequalities involved

**Keywords:** wage inequality; remuneration criteria; Law 14.611/2023; transparency report; equal pay plan; direct action for the declaration of unconstitutionality

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ABMCJ</b>	Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica
<b>ADI</b>	Ação Direta de Inconstitucionalidade
<b>Art.</b>	Artigo
<b>CEPAL</b>	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
<b>Cesit</b>	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho
<b>CGFIT</b>	Coordenador-Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>CNC</b>	Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo
<b>CNI</b>	Confederação Nacional das Indústrias
<b>Conjur</b>	Consultor Jurídico
<b>CRFB</b>	Constituição da República Federativa do Brasil
<b>CSB</b>	Central dos Sindicatos Brasileiros
<b>CTB</b>	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
<b>CUT</b>	Central Única dos Trabalhadores
<b>DIEESE</b>	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.
<b>eSocial</b>	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
<b>FS</b>	Força Sindical
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>IFCH</b>	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.
<b>LGPD</b>	Lei geral de Proteção de Dados
<b>MTE</b>	Ministério do Trabalho e Emprego
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>PNAD</b>	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
<b>RAIS</b>	Relação Anual de Informações Sociais
<b>REBEF</b>	Relatório de Benefícios das Empresas Estatais Federais
<b>SIT/MTE</b>	Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho
<b>UE</b>	União Europeia
<b>UGT</b>	União Geral dos Trabalhadores

**Unicamp** Universidade Estadual de Campinas

.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>A LEI 14.611/2023 ESUA REGULAMENTAÇÃO: INOVAÇÕES E SUA IMPORTÂNCIA.....</b>	<b>13</b>
2.1	FATORES QUE IMPACTAM NA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS.....	18
<b>3</b>	<b>SOBRE A ADOÇÃO DE LEGISLAÇÕES INOVADORAS SOBRE A TRANSPARÊNCIA SALARIAL: CAMINHOS GERAIS E REAÇÕES NO BRASIL.....</b>	<b>23</b>
3.1	A EQUIDADE DE GÊNERO E A TRANSPARÊNCIA SALARIAL NO ÂMBITO INTERNACIONAL.....	23
3.2	DADOS DOS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA NO BRASIL.....	24
3.3	REAÇÕES JUDICIAIS À LEI DE IGUALDADE SALARIAL BRASILEIRA.....	27
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>36</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Dada a desigualdade histórica entre homens e mulheres, no que tange à questão salarial, a Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, é um importante instrumento, uma vez que objetiva minimizar a desigualdade no mercado de trabalho, objetivo esse já consagrado na CLT (art. 5º e art. 461). Há que destacar que a o direito à igualdade não é uma novidade no ordenamento pátrio, visto que, além da CLT, encontra-se afirmado na CRFB/88 (art. 5º e art.7º, XXX), além das Convenções nº 100 e nº 111 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

Porém, a nova lei inova ao prever critérios de verificação da efetiva aplicação legal até então não previstos no ordenamento brasileiro, como o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial, a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial, e a imposição, se constatada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de que os empregadores serão notificados para elaborarem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Entretanto, a forma genérica como tais medidas foram previstas na referida lei suscitou críticas entre os juristas e doutrinadores ante a necessidade de maiores detalhamentos quanto à forma de aplicação das mesmas.

Nesse cenário, objetivando regulamentar a Lei 14.611/2023, sanar as lacunas e, de fato, garantir a eficácia da nova lei, é que foram publicados o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), respectivamente, em 23 e 27 de novembro de 2023.

Diante disto, este estudo fundamenta-se na necessidade de se entender a estrutura geradora da desigualdade entre homens e mulheres na questão salarial, os fatores que impactam na contratação de um maior número de homens do que de mulheres, assim como a ascensão deles a cargos de comando, em detrimento das mulheres que, ainda que bem qualificadas, permanecem, em sua maioria, relegadas a cargos subalternos e, no mais das vezes, em nicho laboral de cuidado.

Nesse contexto, este trabalho se propõe, através do acompanhamento dos relatórios de transparência já realizados, bem como das publicações acadêmicas e institucionais relativas ao tema, incluindo debates virtuais, além de acompanhamento

das principais Ações Diretas de Inconstitucionalidades propostas no STF, verificar as percepções sociológicas, institucionais, das entidades de classe jurídicas sobre a problemática sobre se as medidas impostas pela nova lei têm condições de combater a desigualdade salarial por gênero no território brasileiro.

Além da presente introdução e das considerações finais, este trabalho conta com duas partes. Na primeira parte, apresenta-se a legislação e desenvolve-se a sua importância no combate a fatores de discriminação salarial. Na segunda parte, apresenta-se o cenário de adoção de legislações internacionais sobre a temática, dados dos atuais relatórios apresentados no país e reações à legislação no âmbito judicial do STF.

## 2 A LEI 14.611/2023 E SUA REGULAMENTAÇÃO: SUAS INOVAÇÕES E IMPORTÂNCIA

Como maior novidade, a recente regulamentação dispõe que os relatórios de transparência serão elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir dos dados fornecidos pelas empresas citadas no artigo 5º legislação, no e-social, e em informações complementares a serem adquiridas na aba “Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios” que deverá ser implantada no Portal Emprega Brasil. A lei prevê, ainda, a anonimização dos dados e informações contidas no Relatório em observância à Lei nº 13.709/2018 (LGPD). Além disso, com o propósito de dar transparência e visibilidade, prevê que o Relatório seja disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), nos meses de março e setembro de cada ano. Por fim, e não menos importante, é instituição, a partir do relatório, se constatada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, da notificação dos empregadores para que elaborem, dentro de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Conforme esclarece a Cartilha tira-dúvidas, lançada em março de 2024 em ação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério das Mulheres, o plano de ação deverá conter “Medidas a serem adotadas com escalas de prioridade; metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados; planejamento anual com cronograma de execução; avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral” (MTE; Ministério das Mulheres, 2024).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Conforme a IN. 6/2024, publicada pelo MTE, em 18 de setembro de 2024:

“Artigo 22, § 2º, Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser elaborado e armazenado em meio digital, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil.

Art. 23. O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá prever, sem prejuízo de providências adicionais a critério do empregador:

I – medidas a serem adotadas com escala de prioridade;

II – metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;

III – cronograma de execução;

IV – avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral;

V – a criação de programas de:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

b) promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.”

Para a elaboração do plano deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, em conformidade com a forma estabelecida na norma coletiva de trabalho (Nota técnica, DIEESE, 2024). Inexistindo esta previsão na norma, a participação se dará, preferencialmente, através da comissão de empregados instituída nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Cabe às empresas a publicação em seus sites, redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantindo, assim, ampla divulgação para seus empregados, colaboradores, trabalhadores e público em geral. Com base nesse relatório, será possível a comparação dos salários e critérios remuneratórios que, em hipótese de disparidade entre homens e mulheres, sujeitam os empregadores à notificação para elaboração de Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, com prazo determinado de noventa dias. Estabelece, também, a disponibilização de canal específico na Aplicativo da Carteira Digital, onde, preferencialmente, serão apresentadas as denúncias relativas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios.

Em artigo publicado em dezembro de 2023, logo após a regulamentação da Lei de Igualdade Salarial, Rolo; Tocci (2023), buscaram esclarecer o conteúdo da recém publicada norma legal bem como ressaltar a sua essencialidade no combate às desigualdades salariais entre gêneros no mercado de trabalho nacional. Dessa forma, explicaram que a nova regulamentação pretende, através de Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, viabilizar a comparação entre média, salários e remunerações, bem como a proporção de ocupação de cargos entre homens e mulheres.

Os autores elucidam ainda que os referidos instrumentos legislativos preveem sanção, sob a forma de “multa administrativa correspondente a até 3% da folha de salários da empresa, limitado a cem salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, no caso de descumprimento das medidas indicadas” (art. 5º, §3º, da Lei 14.611/23).

Por fim, àquele momento, entendiam os autores haver uma lacuna quanto ao modelo de protocolo de fiscalização a ser definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (Rolo; Tocci, 2023).

No mesmo propósito de viabilizar o entendimento sobre a Lei da Igualdade Salarial, o Ministério das Mulheres, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, lançou no dia 25 de março de 2024, “Cartilha tira-dúvidas sobre a Lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens”. Com linguagem de fácil entendimento, a cartilha foi disponibilizada no site do Ministério das Mulheres e do Ministério do Trabalho e Emprego. Entre os muitos conteúdos tratados na cartilha, destaque se dá para o “Relatório de Transparência Salarial e como fazer sua publicação”, além de demonstrar as maneiras como ocorrem as desigualdades salariais no ambiente de trabalho, e, as sanções previstas na lei, caso haja descumprimento da legislação por parte dos empregadores.

De início, a cartilha trata de esclarecer o que significa a desigualdade salarial em virtude do gênero. Nesse viés, explica: “Há desigualdade salarial quando mulheres e homens, na realização de trabalho igual ou no exercício da mesma função, recebem salários diferentes” (MTE; Ministério das Mulheres, 2024). Em contrapartida, tem-se a explicação, advinda da OIT, sobre o significado de igualdade salarial: “A OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor.” (Teixeira, 2017. p.78).

A referida cartilha ainda cuidou de demonstrar a desigualdade salarial entre mulheres e homens, existente no Brasil, através de dados extraídos do IBGE: “No Brasil, de acordo com os dados do IBGE, as mulheres recebem, em média, 20,4% a menos do que os homens, sendo que, entre as mulheres negras a diferença é ainda maior, 39,2%” (PNAD, 3º Trimestre de 2023 apud MTE; Ministério das Mulheres, 2024).

Em tópico intitulado “De que forma as desigualdades salariais se apresentam no ambiente de trabalho?”, a cartilha explica que às vezes essa desigualdade se manifesta desde o momento da contratação. Mesmo posicionamento manifesta a Subsecretária de Estudos e Estatísticas do Trabalho do MTE, Paula Montagner, em entrevista ao programa Agenda Econômica, TV Senado, em 02 de abril de 2024, onde esclareceu que às vezes são negociados salários mais baixos com as mulheres no momento da contratação (Vale, 2024). Nesse contexto, havendo um homem e uma mulher a serem contratados pela mesma empresa, ambos com a mesma escolaridade e para o exercício de funções idênticas, o salário de contratação da mulher já é inferior ao do homem, cujas razões não são explicadas.

Alerta, por sua vez, que, ao longo da carreira, essas desvantagens vão se acentuando, haja vista a ausência de transparência nos critérios usados pelas empresas para progressão, mudança de função ou de cargo, mesmo em se tratando de empresas que adotam o plano de cargos e salários (MTE; Ministério das Mulheres, 2024). De acordo com o texto expresso na cartilha, o que se percebe é que não há objetividade nos critérios, sendo estes determinados em função de certas características inerentes ao perfil de trabalhador que tenha total disponibilidade para a empresa. Portanto, dado que as mulheres precisam associar o trabalho remunerado ao trabalho doméstico, pelo qual elas são as principais responsáveis, este perfil valorizado pelas empresas acaba sendo um critério gerador de desigualdade. Ratifica essa afirmativa os dados do PNAD anual de 2022:

De acordo com os dados da PNAD Anual de 2022, as mulheres brancas dedicavam 20,4 horas semanais e as mulheres negras 22 horas semanais com os afazeres domésticos e de cuidados, enquanto os homens brancos e negros comprometiam a metade disso, 11,7 horas semanais. Quanto mais pobre a família (faixa de rendimento domiciliar per capita de até  $\frac{1}{4}$  de salário mínimo) maior é o número de horas que as mulheres comprometem com os afazeres domésticos e de cuidados, chegando a 24,7 e 24,9 horas semanais” (PNAD, 2022 apud MTE; Ministério das Mulheres, 2024).

No mesmo contexto, a ONU em nota técnica após pesquisa realizada em Lima, com base em dados da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe, divulgou a seguinte nota: “As mulheres dedicam 22 a 43 horas por semana à atividades de cuidado não remuneradas, em comparação com as 10 a 20 horas dedicadas pelos homens, o que reduz significativamente o potencial produtivo feminino na região” (CEPAL, 2023 - Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2024: Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina). Constata-se, portanto, que essa desigualdade em desfavor das mulheres é um problema que excede as fronteiras brasileiras, sendo referente à divisão sexual do trabalho no sistema capitalista, que desvaloriza do trabalho de cuidados como fonte de riqueza e merecedor de reconhecimento e regulação favorável.

Outra questão a ser observada é o desemprego que também afeta mais as mulheres. “A taxa de desocupação entre as mulheres é de 14,1%, enquanto a dos homens é 9,6%”. Por isso, “as mulheres ficam mais sujeitas a trabalhos informais, mais precários ou a contratos intermitentes ou a tempo parcial” (TST, 2023).

Marilane Oliveira Teixeira (2023), Economista, doutora em desenvolvimento econômico e social, professora e pesquisadora do Cesit-IE da Unicamp e professora colaboradora do programa de pós-graduação em Ciências Sociais do IFCH, membra da Rebef (Rede Brasileira de Economia Feminista) e assessora sindical, em artigo intitulado “As desigualdades salariais e as suas múltiplas expressões”, publicado anteriormente à Lei 14.611/23, salientava acerca da diferença salarial baseada em gênero, como fator determinante na estatística que aponta a situação econômica inferiorizada das mulheres, mas que deve ser visto sob múltiplas dimensões e tratado com um conjunto amplo de políticas. Nesse contexto, assim descreveu:

A diferença salarial baseada no gênero é um dos mais importantes indicadores estatísticos da situação econômica das mulheres. Contudo, não há explicação única para a permanência das desigualdades salariais entre os sexos, assim como não há medida única para combatê-las, mas um conjunto de ações e iniciativas que envolvem tanto as instituições públicas, quanto a sociedade. O tema das desigualdades salariais na maioria das vezes é visto sob única perspectiva: as desigualdades salariais são resultado das diferenças de rendimento entre mulheres e homens no ambiente de trabalho para as mesmas funções/ocupações (Teixeira, 2023).

Nessa circunstância, a Lei 14.611, sancionada em julho de 2023, é de suma importância em seu propósito de buscar a igualdade e mitigar a discriminação salarial e laboral entre homens e mulheres. Em participação no podcast ANALISA, da TV UNICAMP, na data de 02 de outubro de 2023, a Professora Marilane Teixeira evidenciou a necessidade da regulamentação da lei, uma vez que, apesar da previsão legal na CLT, na CRFB/88 e em duas convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, a igualdade salarial e remuneratória não se concretizou no cenário trabalhista do país (Lauretti, 2024). Nesse contexto, a lei determina a obrigatoriedade de as empresas apresentarem relatório de transparência, a cada 6 meses, sob pena de multa, contendo dados que demonstrem que a empresa tem uma política de igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres. Tal determinação se aplica apenas às empresas que contam com mais de 100 trabalhadores em seu quadro laboral. Entretanto, a Lei 14.611/2023 se aplica a todas as empresas, indiferente de número de trabalhadores (Teixeira, 2023).

De outra forma, relevância se dá à finalidade da lei em olhar e mitigar a questão da desigualdade discriminatória entre gêneros no que concerne aos salários e remuneração, através de mecanismos que visam à transparência, além da

implementação de políticas públicas que reduzam a desigualdade social, a qual implica em trabalhos com menor remuneração para as mulheres, notadamente as mulheres negras.

As mulheres pretas ou pardas são as que menos participam do mercado de trabalho, as que mais estão dedicando horas a cuidados e afazeres domésticos e, por outros indicadores, vemos que são as que têm piores formas de inserção em termos de remuneração e qualidade de postos de trabalho (...) (Cabral, 2024).

## 2.1 FATORES QUE IMPACTAM NA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS.

A discriminação salarial, em função do gênero, existe e isso não é difícil perceber pelas considerações já realizadas. Com isso, tem-se a necessidade de combatê-la por meio de legislações, como a presente Lei 14.611/2023 e suas normas regulamentadoras, com o firme propósito de buscar o equilíbrio entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Entretanto, a professora Marilane Teixeira (2017) alerta:

Identificar a existência de discriminação com base no trabalho de igual valor, conforme está previsto na convenção n.100 da OIT, é bastante complexo, uma vez que abrange não só os casos em que ambos os sexos executam trabalhos iguais ou similares, mas também a situação mais comum em que, embora realizem trabalhos diferentes, ou com conteúdo diferente, envolvendo diferentes responsabilidades, competências ou qualificações, realizados em condições diferentes, mas de igual valor (Teixeira, 2017, p.79).

A ilustrar essa circunstância, Marilane Teixeira (2017, p.84), menciona, a título exemplificativo, uma unidade hospitalar na qual trabalham uma atendente de enfermagem e um condutor de enfermos (macas, cadeiras de rodas, etc.). Ambas as funções, ainda que diferentes, não se diferem no valor agregado à sua execução, motivo pelo qual, nessa situação, haveria que se reconhecer o igual valor do trabalho executado por ambos os trabalhadores (Porém, a disparidade dos salários, com o favorecimento salarial do cargo exercido pelo homem (condutor de enfermos), revela, não somente um forte viés de gênero mas também o quão distante ainda se encontra a concretização da previsão legal da Convenção nº 100 da OIT, a qual foi ratificada pelo Brasil desde 25 de abril de 1957.

Em artigo publicado em 08 de março de 2023, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, o TST, por sua representante, Natália Pianegonda, expôs que

entre os muitos fatores de discriminação de gênero no mercado de trabalho, se encontra a divisão sexual do trabalho. Nesse viés, aos homens são destinadas, prioritariamente, “funções de forte valor social agregado (cargos decisórios, funções políticas, religiosas, militares etc.), que separa os trabalhos de homens e os de mulheres e que sugere que o trabalho do homem vale mais”. (TST, 2023).

Nesse enquadramento, a professora Marilane Teixeira (2023), ressalta razões “socio-econômico-culturais”, que implicam nessa secular discriminação ditada pelo gênero do trabalhador. Dentre elas, pode-se mencionar o fato de que homens progridem na carreira mais rapidamente, enquanto as mulheres permanecem estacionadas na mesma função na qual foram admitidas. Dessa forma, há um nicho maior de concentração de homens em níveis mais elevados. Tal fato torna-se um paradoxo quando se compara o critério da escolaridade, haja vista que dados estatísticos evidenciaram que 30% das mulheres que estão trabalhando têm ensino superior, enquanto apenas 16% dos homens alcançam esse critério.

No mesmo viés discriminatório, a contratação de mulheres é permeada do temor de afastamento pela maternidade ou cuidados com a família, ressaltando a herança histórica do patriarcado, como se apenas a elas coubesse a função de exercer tais atividades. Soma-se a isto a inclusão da mulher no mercado de trabalho, em sua maioria em áreas de cuidado, como se fosse uma extensão desses trabalhos domésticos, que por seu contexto tradicional são desvalorizados, invisíveis e mal remunerados. Não há um reconhecimento social da importância desse trabalho. Há uma segregação de mulheres nesta posição inferiorizada, e até o menor número de homens que se encontram nesse nicho laboral têm salários superiores aos das mulheres.

No livro “Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade”, no Capítulo I – “Gênero, mercado de trabalho e novos arranjos familiares”, a mesma autora, Marilane Teixeira (2017), tratou do tema “O que gera e perpetua a segregação, a discriminação, e as desigualdades salariais”.

A autora salientou que a passagem dos séculos não tem alterado alguns aspectos do trabalho da mulher, tais como “as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero e o grande volume de horas dedicadas aos afazeres domésticos” (Teixeira, 2017, p. 67, grifo nosso).

Mesmo no cenário em que a participação das mulheres no mercado de trabalho e a sua escolaridade sejam superiores à do sexo oposto, é nítida a existência de um

viés de gênero na distribuição das ocupações, dado o favorecimento do sexo masculino nos setores econômicos de maior valor social e de maior remuneração. Diante disso, no panorama laboral, as atividades em que há a maior concentração de mulheres é coincidente com as áreas da “educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico remunerado”, confirmando a divisão sexual do trabalho, e evidenciando o “modelo de sociedade patriarcal e capitalista”. Porém, esse modelo não condiz mais com a sociedade atual, visto que aquele argumento “do homem provedor cujo salário era essencial para a manutenção da família”, não se sustenta diante da realidade revelada nos dados estatísticos da atualidade: “No Brasil, os lares chefiados por mulheres totalizavam 40,5%, em 2015” (IBGE, 2015 apud Teixeira, 2017, p.71).

Entretanto, subsistem formas de segregação no mercado de trabalho que, inexoravelmente, remetem ao gênero, tais como, a que dissocia os trabalhadores em nichos separados de acordo com o sexo, de tal forma que as mulheres são relegadas ao trabalho no âmbito doméstico e os homens para o trabalho no espaço público; outra forma, diz respeito aos ambientes de trabalho de predominância masculina (como algumas indústrias). E, ainda, mesmo nos “ambientes majoritariamente femininos, os homens estão em cargos de chefia e nos postos de trabalho com maior valorização social.” (Reskin,1984, apud Teixeira, 2017, p.73). De acordo com a autora, outro evento a ser considerado, é a concentração de mulheres em uma determinada categoria profissional como fator de redução dos salários.

Em nota técnica o DIEESE (2024), aponta dimensões que possivelmente, interferem na produção da desigualdade:

1. Ocupações majoritariamente ocupadas por homens versus ocupações majoritariamente ocupadas por mulheres, ou chamadas de ocupações feminizadas, que são menos valorizadas do ponto de vista social e salarial;
2. Discriminação de gênero no processo de recrutamento e seleção para os postos de trabalho;
3. Discriminação e obstáculos à progressão da carreira profissional das mulheres;
4. Intermittência no mercado de trabalho, particularmente ligada à maternidade e às atividades de cuidado (DIEESE, 2024).

Mais grave é a questão das mulheres pretas. Conforme já mencionado, a diferença salarial entre elas e homens brancos, considerados os critérios legais que definem a igualdade salarial, beira a 40%. Seria então a cor da pele determinante para a discriminação salarial. Nesse panorama, a Escola Nacional de Inspeção do Trabalho produziu um vídeo veiculado pelo canal youtube na data de 25 de julho de 2024, sobre

o tema “Perspectiva de gênero e raça na Lei de Igualdade Salarial”. Nessa perspectiva, participaram do debate: Dercylete Lisboa Loureiro, Coordenadora Geral de Fiscalização e Promoção do Trabalho Decente (SIT/MTE); Nadia Demoliner Lacerda, advogada; Maryanna Nascimento, Coordenadora Geral de Garantia de Direitos das Mulheres no Mundo do Trabalho (Ministério das Mulheres); Moema Carvalho, Coordenadora de Políticas de Ações Afirmativas no Trabalho e na Política do Ministério da Igualdade Racial (Ministério da Igualdade Racial); Camilla de Vilhena Bemergui - CONAIGUALDADE (CGFIT/DEFIT/SIT) – mediadora.

À unanimidade, reconheceram o quanto a discriminação se amplia quando se trata da mulher preta, e a importância da Lei de Igualdade Salarial como instrumento que, para além da redução da desigualdade salarial baseada no gênero, também se torna poderoso mecanismo de controle do racismo contra a mulher. Destacaram ainda a relevância de debater o tema no dia 25 de julho, comemorando dia de “Tereza de Benguela e Nacional da Mulher Negra (instituído pela Lei nº 12.987, de 2014), e Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha.

Moema Carvalho, ressaltou o fato de que na pandemia da COVID-19, “os corpos que foram colocados para sacrifício” (citando Sueli Carneiro, filósofa, escritora e ativista antirracismo do movimento social negro brasileiro), ou seja, trabalhos que foram considerados essenciais, incluíram grande parte de mulheres como as trabalhadoras domésticas e profissionais da saúde. Setores laborais onde sabidamente há um predomínio de mulheres. Evidenciou ainda, a solidão da mulher negra quando ocupa espaços de decisões, haja vista que apenas 0,4% dessas mulheres chegam ao topo da carreira na iniciativa privada. (ENIT Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2024).

Por fim, há os critérios de ascensão, não explícitos, que impactam de formas diferentes homens e mulheres. Estudos comprovam a existência do chamado “teto de vidro” (*glass ceiling*), definido como “uma barreira invisível, porém intransponível, que impede que as mulheres consigam ascender nas carreiras e assim ocupar níveis hierarquicamente superiores” (Morrison; Glinow, 1990; Oakley, 2000; Steil, 1997; Souza; Voese; Abbas, 2015; Silva *et al.*, 2016 *apud* Silva; Souza, 2022), sendo esse mais um fator a influenciar na diferença salarial entre homens e mulheres.

Sobre o teto de vidro, Andrade e Machado (2018, p.317), apontam importantes elementos como “preconceitos sociais acerca da capacidade feminina em algumas áreas”, em destaque a área científica, e “as dificuldades oriundas da dupla jornada de

trabalho, consequência dos afazeres domésticos”, como construtores dessa barreira, que apesar de invisível é perceptível no ambiente laboral (Andrade; Machado, 2018, p.317 apud Lima; Hissa Filho, 2023, p.92).

A exemplificar a existência do teto de vidro, matéria veiculada no blog do Portal SEBRAE – SC, em 27 de abril de 2022, destacou a área da tecnologia, onde existe um grande número de mulheres tão capacitadas quanto os homens. Porém, uma pesquisa feita em 2021 pela consultoria Boston Consulting Group, mencionada no blog, apontou que em se tratando de cargos de CEOs, em empresas de tecnologia, a ocupação de mulheres era de apenas 9%. No mesmo blog, são apontados alguns fatores geradores do denominado teto de vidro, a saber: “os estereótipos de gênero, que não reconhecem nas mulheres características atribuídas a papéis de liderança, perpetuando a desconfiança em relação à competência da mulher”. E ainda, como extensão da discriminação, que se manifesta desde o ingresso da mulher no mercado de trabalho, a “ideia de que a conciliação das atividades domésticas e maternidade são incompatíveis com o investimento que altos cargos e empreendedorismo requerem” (Portal SEBRAE-SC, 2022, grifo nosso).

Nesse mesmo sentido, a Professora Janaína Castro, no Podcast da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região- BA, tratando do tema “A discriminação salarial da mulher e a Lei 14.611/23”, em 22 de agosto de 2024, ressaltou a dificuldade, senão impossibilidade, das mulheres transporem esse teto de vidro; e, se o transpõem e ascendem a cargos hierarquicamente superiores, a desigualdade salarial destas em relação aos homens chega a aproximadamente 32%. (Fava, 2024).

### **3 SOBRE A ADOÇÃO DE LEGISLAÇÕES INOVADORAS SOBRE A TRANSPARÊNCIA SALARIAL: CAMINHOS GERAIS E REAÇÕES NO BRASIL**

#### **3.1 A EQUIDADE DE GÊNERO E A TRANSPARÊNCIA SALARIAL NO ÂMBITO INTERNACIONAL**

A discriminação salarial por gênero, não é um problema que atinge somente as mulheres trabalhadoras brasileiras. Conforme informa, Lacerda (2024), membra da Academia Paulista de Direito do Trabalho, em sua obra intitulada “Lei Brasileira de Igualdade Salarial”, desde o início da década 1980, muitos países têm promulgado leis e desenvolvido políticas voltadas à redução das desigualdades de gênero, através de mecanismos que promovam a equidade no local de trabalho. Dentre esses países mencionou: Alemanha, Austrália, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Islândia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos, Portugal, Reino Unido, Suécia e Suíça. Nesse contexto, destacou os Estados Unidos, precursor na proteção contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres, com legislação nesse sentido desde 1963, com o “Equal Pay Act”, que exige que mulheres e homens, cujo trabalho desenvolvido, sejam de igual valor recebam salários iguais, mesmo que os trabalhos não sejam idênticos, mas que, em conteúdo, sejam substancialmente iguais.

A Austrália implementou sua lei de equidade de gênero no trabalho em 1.986, mas, somente em 2023, iniciou a cobrança de relatórios detalhados sobre essa equidade, em grande parte devido à pressão do Reino Unido que aprovou sua lei em 2015 e, a partir de então, vem incentivando a implementação de leis contra a desigualdade denominada, por eles, “escravidão moderna”. Para a então Ministra, à época, Theresa May, citada por Lacerda (2024, p.36), a equidade de gênero é “o maior desafio de direitos humanos de nosso tempo”.

No Canadá a legislação federal “Employment Equity Act”, vigora, desde 1995, com o propósito de promover equidade no ambiente de trabalho, com foco nos grupos minoritários, entre eles, as mulheres. No entanto, a lei específica de equidade salarial foi promulgada em 2018.

A União Europeia (UE), através de seu Parlamento, comprometeu-se a adotar um regulamento acerca da transparência salarial para todos os estados-membros até 2024, entretanto, vários países europeus já implementaram relatórios de

transparência salarial como mecanismo de redução da desigualdade salarial por gênero como a França (2019), Itália (2006), Portugal (2018) e Espanha (2020). Este último destaca-se pela legislação bem detalhada e o uso de ferramentas como o “Pay analytics”, que permite às empresas “mensurar e corrigir as diferenças salariais, preservar a equidade salarial nas decisões relacionadas à remuneração, cumprir com as análises e auditorias previstas no relatório de transparência” (Lacerda, 2024, p.55), além de monitorar rotineiramente a equidade salarial na empresa.

Na Espanha, há o estímulo de adoção de planos de igualdade com participação dos sindicatos. Como exemplo, tem-se o guia de boas práticas negociais na temática, elaborado pelo UGT em parceria com o governo espanhol e Instituto Mulheres (UGT, 2024). Nesse guia, podem ser destacadas as seguintes práticas:

- Observar se a empresa é muito masculinizada e comparar as porcentagens de homens e mulheres no setor de trabalho;
- Analisar se há concentração em áreas estereotipadas como sendo reservadas ao gênero feminino;
- Se existe equilíbrio entre o nível de formação e os postos de trabalho;
- Ter um olhar para as porcentagens de mulheres em contratação por temporal e mesmo para os tipos de jornada que elas realizam;
- Verificar as necessidades de corresponsabilidade parental;
- Tratar das formas pelas quais se determina a retribuição, verificando se há critérios objetivos;
- Mapear as diferenças retributivas para trabalhos de igual valor;
- Escutar os trabalhadores para levantamento de informações.

Por sua vez, na região que incorpora a América Latina e Caribe, destaca-se o pioneirismo do Brasil na implantação e no maior desenvolvimento de instrumentos que visam assegurar ações concretas de transparência salarial na busca da igualdade salarial, seguido do Chile. (Lacerda, 2024, p.55).

Conforme a mesma autora, a implementação do relatório de transparência salarial como mecanismo concreto para verificar a igualdade salarial, incentivado pela OIT, é uma tendência mundial.

### 3.2 DADOS DOS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA NO BRASIL

No primeiro Relatório de Transparência Salarial foram apresentados os seguintes dados:

Dados Agregados dos Estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais Empregados - RAIS 2022 e Respostas complementares do 1o Semestre de 2024

Parte A - Informações prestadas pelas empresas no eSocial por CNPJ (completo)

- Número de estabelecimentos do setor privado com 100 empregados e mais na RAIS 2022: 49.587

- Em 2022, estes estabelecimentos respondem por 17,7 milhões de vínculos celetistas (41,6% do total)

- 73% (36 mil) tinham 10 anos e mais de existência

- 33% desses estabelecimentos atuam no Estado de São Paulo

- O salário mediano de contratação das mulheres negras (R\$1.566,00) corresponde a 82% da média (R\$1.901,00), enquanto o dos homens não negros era 19% superior à média.

- A remuneração média das mulheres (R\$ 3.041,00) equivale a 68% do valor médio (R\$4.472,00), e o salário dos homens não negros era 27,9% maior que o valor médio.

Estado de São Paulo tem o maior número de mulheres celetistas 2,6 milhões (14,7% do total de vínculos).

Acre (44,4%), Rio Grande do Sul (43,3%), Santa Catarina (42,7%) Amapá (42,7%) tem as maiores proporções de mulheres celetistas trabalhando.

No Distrito Federal e no Estado de São Paulo se encontram os maiores salários de contratação mediano (R\$2.091,68 e R\$ 2.01200) e as maiores remunerações médias (R\$\$6.045,01 e R\$4736,62, respectivamente).

No Amapá não há diferença no salário mediano contratual de mulheres e homens celetistas e no Piauí era de 4,1%.

No Piauí (6,3%), Sergipe (7,1%) e Distrito Federal (8,0%) havia as menores diferenças de remuneração média entre homens e mulheres

(M T E, 2024; eSocial; Rais, 2022)

Parte B - Informações prestadas pelas empesas no Portal do Empregador: Portal Emprega Brasil

Dos critérios que compõem a segunda parte do relatório, a análise corresponde ao percentual do total de estabelecimentos privados que se enquadram no requisito de 100 ou mais empregados. Nesse contexto:

- 51,6% apresentam Planos de cargos e salários ou Plano de carreira.
  - 32,6 % contam com Política de incentivo à contratação de mulheres
  - 5,49% apresentam Política de incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência
  - 26,4% Política de incentivo à contratação de mulheres negras
- (eSocial; Rais, 2022; Portal Emprega Brasil, 2024)

Por sua vez, apresentado no evento de lançamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, o segundo Relatório de Transparência Salarial, publicado no dia 18 de setembro de 2024, revela que as mulheres permanecem ganhando menos que os homens, sendo de 20,7% a desigualdade nas 50.692 empresas que apresentam 100 ou mais empregados, segundo dados extraídos da RAIS 2023. Observa-se que o 1º relatório, publicado em março de 2024, registrou uma diferença salarial de 19,4%.

Dados Agregados dos Estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais Empregados - RAIS 2023 e Respostas complementares do 2o Semestre de 2024.

- Número de estabelecimentos do setor privado com 100 empregados e mais na RAIS 2023 – 50.692;
- Em 2023, estes estabelecimentos respondem por 18.044.542 milhões de vínculos celetistas;
- A remuneração média das mulheres – R\$4.125,77;
- O salário mediano de contratação R\$2.025,27;
- Razão M/H – Remuneração média – 79,3%;
- Diferenças de salários por raça e etnia - mulheres negras recebem 50,2% da remuneração dos homens brancos, e, por grupo ocupacional (direção e gerência) mulheres recebem 73% da remuneração dos homens nas mesmas ocupações;
- Em 31% (15.737 estabelecimentos), as diferenças de remuneração média das mulheres correspondiam a pelo menos 95% da remuneração dos homens e,

em 69% dos estabelecimentos, essa diferença é maior porque as mulheres recebem menos;

- Em 42,7% dos estabelecimentos (21.658) com pelo menos 100 empregados havia entre 0% e 10% dos empregados que eram mulheres negras (pretas ou pardas);
  - Em 53% estabelecimentos (26.873) com 100 empregados e mais não havia pelo menos 3 mulheres em cargos de gerência ou direção da empresa para que os cálculos sobre diferenças salariais fossem realizados;
  - Em 0,2% (85) dos estabelecimentos de 100 empregados e mais não mostram informação porque não havia, em 2023, nenhuma mulher empregada formal.
- (M T E. eSocial Rais. Valores em reais de agosto de 2024, corrigidos pelo INPC.)

Parte B - Informações prestadas pelas empresas no Portal do Empregador: Portal Emprega Brasil

- 63,8% dos estabelecimentos com 100 empregados e mais indicaram o cumprimento de metas de produção como critério de remuneração
- 35,3% dos estabelecimentos têm política de incentivo à contratação de mulheres, mas, 27,9% têm política de incentivo à contratação de mulheres negras;
- 22,9% das empresas de 100 empregados e mais indicaram ter política de auxílio creche.

(eSocial; Rais, 2023; Portal Emprega Brasil Ago.2024)

### 3.3 REAÇÕES JUDICIAIS À LEI DE IGUALDADE SALARIAL BRASILEIRA

A implementação da Lei 14.611/2023 e de suas normas reguladoras causou grande impacto no meio empresarial brasileiro, especificamente no contexto das empresas privadas com mais de 100 empregados. O desconforto se deu diante das medidas ali estabelecidas com o intuito de dar transparência sobre os critérios de contratação, manutenção e ascensão das mulheres no mercado do trabalho e corrigir possíveis discriminações salariais em função do gênero. Diante disto, inúmeras ações aportaram no Judiciário, sob alegação de prováveis inconstitucionalidades na lei,

violação à LGPD e/ou princípios constitucionais, dentre outros motivos. Destaca-se aqui as ADIs 7612 e 7631, propostas pela CNI/CNC e Partido Novo, respectivamente.

Em 12 de março de 2024, a CNI (Confederação Nacional das Indústrias juntamente com CNC (Confederação nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo) propuseram uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) junto ao Supremo Tribunal Federal, questionando a Constitucionalidade de alguns artigos da Lei 14.611/23. Nesta ADI de nº 7612, que tramita sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, os sindicatos patronais tentam impedir o cumprimento da Lei de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres, sob o argumento de inconstitucionalidade de vários artigos da lei. Se acatada a alegação pelo STF, tornam-se totalmente inaplicáveis as medidas ali propostas, cuja finalidade é tão somente garantir aquela igualdade já consagrada na Constituição Federal bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e nas Convenções de nº 100 e 111, da OIT, devidamente ratificadas pelo Brasil (Rocha, 2024).

Sobre o assunto, Rosely Rocha (2024), destaca o entendimento da Secretária da Secretaria da Mulher Trabalhadora da CUT Nacional, Amanda Corcino, a qual considerou uma afronta às mulheres a CNI e CNC protocolarem a ADI 7612 em pleno mês de março, razão pela qual ressalta a necessidade de mobilização não só das mulheres, mas de toda a classe trabalhadora diante da tentativa dos sindicatos patronais de coibirem a consolidação da igualdade salarial entre homens e mulheres. Neste sentido, assim expõe:

As empresas, nos seus discursos, pregam valorização da trabalhadora, igualdade, mas na hora de praticar, a gente está vendo que não é bem assim. É o patriarcado se levantando em pleno 2024 para que nossos direitos constitucionais não sejam assegurados. Isso é uma afronta a toda classe trabalhadora (Corcino, 2024 apud Rocha, 2024).

Citado por Rocha (2024), o advogado Jose Eymard Loguércio, sócio do escritório que atende à CUT, assevera que as empresas não querem cumprir com a obrigação legal disposta na própria Constituição no que se refere à igualdade salarial entre homens e mulheres. Afirma que, na ADI 7612, as Confederações não buscaram impugnar diretamente a isonomia de gênero, porém, a inconstitucionalidade dos artigos da lei, requerida na ação, torna inviável a aplicação da norma legal em seu propósito primordial, qual seja, minimizar a desigualdade e a discriminação salarial por gênero nas empresas privadas.

Contra os vários dispositivos aduzidos inconstitucionais pelas proponentes na ADI, manifestaram-se representantes de vários segmentos cuja representatividade é notória no país.

Assim, diante da proposição da referida ADI pela CNI e CNC, e da iminência da publicação do 1º relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios, e por entender descabida a propositura da ação pelas mencionadas confederações, a ABMCJ (Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica), requereu habilitação como *amicus curiae*, apresentando manifestação preliminar em defesa da constitucionalidade da Lei 14.611/2023. Neste sentido, já inicia sua participação postulando “pela improcedência da ação e o indeferimento de qualquer medida liminar”. Em suas palavras assim declara:

A ação improcede, pautando-se em verdadeiro *simplismo acritico de conveniência* de entidade que quer manter as coisas como estão, de forma contraditória com sua linguagem que se diz adepta da superação das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Brasil, 2024).

Em defesa da constitucionalidade da lei, a ABMCJ, alega que a mesma traz “medidas adequadas, necessárias e proporcionais em sentido estrito(…)” para superação do desequilíbrio salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e que as ações afirmativas legalmente impostas visam à superação do “machismo institucional” existente nas empresas, o qual impossibilita o exercício de cargos de liderança, pelas mulheres, ainda que bem qualificadas. Entende a ABMCJ, que as medidas impostas pela lei dão concretude ao “princípio da função social da propriedade dos meios de produção” e ainda, que as empresas privadas “têm o dever constitucional de valorização do trabalho humano em geral e do trabalho das mulheres em especial, por interpretação sistemática dos arts. 7º, XX e XXX, e 170, *caput*, da CF/88” (Brasil. 2024).

No mesmo contexto, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Força Sindical (FS), e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), em conjunto, requereram sua participação como *amici curiae*, na ADI 7612 (CNI e CNC), com base na sua inquestionável representatividade e legitimidade na defesa dos direitos das pessoas trabalhadoras e, no contexto atual, a favor da Lei de Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por entendê-la Constitucional em sua integralidade. Como fundamento para tal posicionamento afirmaram que a Lei

14.611/23 “visa dar efetividade à isonomia material entre homens e mulheres estabelecida no art. 5o, I da Constituição Federal de 1988”. Igualdade esta, que há muito constava nos textos legais, mas que até então nunca se concretizou em virtude da negligência por parte das empresas.

Dessa forma, entendem a existência de “um grande vácuo de efetividade que perpetua a pobreza e o racismo no Brasil” e por esse motivo “é que a Lei 14.611/2023 impõe e expressa sua constitucionalidade e plena eficácia, implantando mecanismo transparentes e anonimizados que permitem a correta aferição da desigualdade salarial.”

Quanto à alegação de inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943”, disposta no § 2o, art. 5o da Lei 14.611/2024, defendem:

o § 2o, art. 5o da Lei 14.611/2023 não viola os princípios da proporcionalidade, da isonomia material e nem mesmo impede a “desequiparação” legal mencionada. Isto porque a metodologia utilizada para aferir a igualdade tem como ponto de partida o salário médio de contratação, respeitados os contextos salariais em que há uma disparidade salarial legal decorrente, por exemplo, da evolução de homens e mulheres nos Planos de Cargos e Funções das empresas (Brasil, 2024).

Outro questionamento suscitado na ADI diz respeito ao trecho da lei do § 6º do art. 461 da CLT, que estabeleceu: “Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.”

Manifestam-se os requerentes à condição de *amici curiae* com o entendimento de que:

Não se extrai da leitura do texto normativo qualquer impressão de incerteza, interpretação dúbia, ou mesmo a voluntariedade em promover a “pulverização” da distinção entre a discriminação e a “mera desequiparação”, visto que “a definição de discriminação contida no art. 1, item “a” da Convenção 111 da OIT, em nada difere daquela trazida na alteração promovida pela lei 14.611/2023<sup>2</sup> (Brasil, 2024).

---

<sup>2</sup> Art. 1º

1) Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Neste contexto, entendem que o texto normativo tão somente impõe a possibilidade:

[...] de cumulação do pedido de indenização pelo dano moral decorrente da discriminação com o pedido de eventual pagamento de diferenças salariais decorrentes do contrato de trabalho que porventura não tenham sido pagas.” Por serem de naturezas diferentes, uma indenizatória e outra salarial, tal cumulação é perfeitamente possível, e, portanto, a alteração legislativa do §6º, do art. 461 em nada compromete a segurança jurídica, estando “em plena consonância com ao art. 5o, X da Constituição Federal de 1988, o que torna despiciendo o pedido de interpretação conforme” (Brasil, 2024).

Entendem também pela inviabilidade do “pedido de interpretação conforme à Constituição do art. 5º da lei 14.611/2023 por violação à ampla defesa, ao contraditório, ao devido processo legal e pela imposição imediata de penalidade (...)”. Isso porque a visto o protocolo de fiscalização, previsto no art. 6º, foi criado pelo Decreto no 11.795, de 23 de novembro de 2023, que regulamentou a lei em questão, prevendo, em seu art. 4o, II, que as empresas serão notificadas, previamente, em caso de verificação de descumprimento.

Quanto à alegada “violação à intimidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade”, defendem não haver nenhuma inconstitucionalidade do art.5º da Lei, visto que o art. 2o, § 2o do mencionado Decreto no 11.795, de 23/11/2023, que garante o anonimato, sendo este “elemento central de exequibilidade da Lei.”. Transcrevem:

§ 2o Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I – anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei no 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II- enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (Brasil, 2023).

Ratificam o comprometimento com o respeito ao princípio da intimidade e da proporcionalidade, lembrando a existência das notas explicativas do Ministério do Trabalho, as quais foram publicizadas, e que se aplicam tanto à esfera individual, quanto à preservação da imagem das pessoas jurídicas de direito privado. Cabe a transcrição das notas, que constam da peça do *amici curiae*:

Não há possibilidade de dados individuais serem divulgados. O rigor com a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados é dever de todos(...)Sempre que o número reduzido de pessoas em cargos implicar na identificação destas pessoas, a informação não será divulgada. Os dados se referem às empresas e não a segmentos.

Neste caso, o dado será cotejado com as demais informações solicitadas – a análise será feita a partir do conjunto, e não de apenas uma informação isolada(...). As informações serão disponibilizadas para grandes grupos CBO's evitando assim a identificação de situações únicas. Para o caso desta situação persistir será aplicado tratamento estatístico indicando a possibilidade de identificação de um número identificável (até 3 de cada sexo) de empregados (MTE, 2024 apud Brasil, 2024).

Quanto à afetação da imagem da empresa diante da obrigatoriedade da divulgação dos relatórios, esclarecem não haver inconstitucionalidade a ser questionada, visto que pela metodologia determinada pela lei não há exposição de dados sensíveis das empresas nem de seus empregados, conforme os critérios estabelecidos pela Portaria MTE 3.714/2023:

- a) Total dos/as empregados/as considerando o sexo e a raça/etnia;
- b) Razão do Salário Mediano de Contratação de mulheres e homens;
- c) Razão ente homens e mulheres da remuneração Contratação de mulheres e homens;
- d) Razões de Salário Mediano de Contratação e Remuneração Média por Grande Grupo de Ocupações;
- e) Proporção de mulheres e homens ocupados na empresa. (MTE, 2023).

Quanto ao requerimento de inconstitucionalidade, por arrastamento, do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, afirmam que os instrumentos normativos não ultrapassam os limites da Lei 14.611/2023, mas sim a complementam e dão plena eficácia aos ditames nela estabelecidos.

Por fim, manifestam-se quanto ao pedido cautelar apresentado na ADI 7612, pela CNI e CNC, no sentido de ausência dos requisitos de plausibilidade e urgência, destacando que a divulgação do 1º relatório de transparência, em março de 2024, revelou os percentuais de desigualdade salarial, sem, contudo, haver prejuízo para empregados ou empregadores. Nesse contexto, entendem não haver perigo de dano a ensejar uma medida cautelar.

Na tentativa de desqualificar a Lei da Igualdade Salarial, sob o argumento de possíveis inconstitucionalidades no texto legal, também o Partido Novo ajuizou a ADI de nº 7631, que tal como a ADI 7612 (CNI e CNC), se encontra sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, no STF.

Em síntese, alega o Partido que a edição da Lei 14.611/2023, do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023, ao determinarem as medidas com o intuito de garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, infringiriam “os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência”, além de colidir

com os “direitos fundamentais à ampla defesa, ao contraditório e ao devido processo legal”, e ainda haveria infringência “à autonomia sindical, ao poder regulamentar e ao princípio da legalidade.”

Diante disso, requereu a concessão de medida liminar, no propósito de suspender a aplicabilidade “dos arts. 4º, incisos I e II, e 5º da Lei nº 14.611/2023, dos arts. 2º, 3º e 4º do Decreto nº 11.795/2023 e dos arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria MTE nº 3.714/2023”. Meritoriamente, requereu a declaração de inconstitucionalidade dos referidos dispositivos.

Vale notar que o Partido Novo se insurge contra a participação da representação dos trabalhadores nos planos de igualdade, planos esses que são uma das verdadeiras inovações da legislação, aproximando o país da prática da Espanha e valorizando a participação sindical em tema fundamental para sua atuação, ampliando horizontes de negociação coletiva. Assim afirma o Partido, na contramão de novos horizontes democráticos no local de trabalho, embora tente aparentar que está resguardando a autonomia sindical de imposições estatais:

Nesse sentido, deve-se reconhecer como inconstitucional, por violar a autonomia sindical, qualquer interpretação que torne obrigatória a participação de representantes de trabalhadores na formulação de políticas remuneratórias das empresas, tal como previsto no art.3º do Decreto nº 11.795/2023 (...) (Brasil, 2024)

Nessa conjuntura, ante a relevância do tema, bem como por entender que o conteúdo dos instrumentos normativos questionados, são em tudo coincidentes com os objetivos fundamentais defendidos pela agremiação partidária, no dia 24 de outubro de 2024, o Partido Verde (PV), por seus representantes, requereu a sua admissão na condição de *amicus curiae* frente às ADIs 7612 e 7631.

Em primeiro plano, o Partido Verde ressaltou a importância das normas legais, cujo fundamento é a adoção de medidas públicas que busquem promover a igualdade entre homens e mulheres nas relações trabalhistas, o que encontra abrigo na Constituição Federal sob os princípios da igualdade e da não discriminação, em consonância com o seu art. 5º, inc. I, que estabelece: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (Brasil, CRFB/88). No que tange especificamente à desigualdade salarial por gênero, é também a Constituição Federal, art. 7º, XXX, que se impõe no sentido de dar conformidade à lei ao proibir expressamente “a existência de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo

de gênero”. Corrobora esse entendimento, a doutrina de Canotilho, Gilmar Mendes e Ingo Sarlet, et al. (2018), ressaltada na peça do amicus curiae. Veja-se:

Há, no inciso, tríplice ordenança, vedando-se a diferenciação injustificada, portanto discriminatória, no que tange (a) aos salários, (b) ao exercício das funções e (c) aos critérios de admissão no emprego. A tutela inicia-se antes da contratação, na fixação de parâmetros objetivos, não subjetivos ou injustificados, para estabelecimento das normas de admissão, e prossegue no desenvolvimento da avença, tanto no que diz respeito à forma de execução dos serviços quanto à remuneração (Canotilho; Mendes; Sarlet *et al.*, 2018 apud Brasil, 2024).

Na defesa da Lei 14.611/2023 e de suas normas regulamentadoras, o Partido Verde preocupou-se em detalhar as razões específicas pelas quais não há violação dos princípios da livre concorrência e iniciativa, uma vez que as normas legais, através de parâmetros objetivos, sustentam a liberdade de atuação das empresas privadas dentro do Estado Democrático de Direito.

Nos demais questionamentos levantados pelo Partido Novo, na ADI 7631 bem como aqueles suscitados na ADI 7612 pela CNI e CNC, o Partido Verde soma o seu entendimento ao da ABMCJ (Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica) e do conjunto formado pela CUT, UGT, CTB, FS e a CSB, em defesa da Constitucionalidade integral de todos os instrumentos normativos ora combatidos, os quais, “buscam promover a igualdade salarial entre homens e mulheres em consonância com os princípios e objetivos fundamentais consagrados na Constituição” (Brasil, 2024).

As referidas adis, bem como outras tantas ações ajuizadas como forma de desqualificar ou retardar a aplicação da Lei 14.611/2023, em parte ou na sua totalidade, assim como suas normas regulamentadoras, evidenciam o descompasso do meio empresarial brasileiro com o inegável avanço no combate à desigualdade salarial, por gênero, registrado em grandes economias mundiais. Os instrumentos legais, adotados pelo Brasil, quais sejam, o relatório de transparência e o plano de ação, em nada destoam das medidas adotadas no cenário internacional, onde os resultados obtidos vêm demonstrando inequívoca eficácia desses mecanismos como redutores da reconhecida desigualdade salarial em função do gênero.

De outra forma, a nova lei, longe de violar princípios constitucionais, vem solidificar princípios basilares da nossa Lei Maior, condizente com a Igualdade e a Dignidade da Pessoa Humana, instituídas na Declaração Universal dos Direitos

Humanos elaborada pela ONU em 1948, em cujo art.23, II, certifica “que todos que exercem igual labor devem ter o mesmo salário, sem qualquer tipo de discriminação” (ONU, 1948 apud Lima; Hissa Filho, 2023, p.89). Não se pode conceber a Dignidade Humana da mulher enquanto não lhe for garantida a igualdade de oportunidades, nas mesmas condições do sexo oposto. Trata-se de direito Universal cujo fundamento é a condição de ser pessoa não cabendo, portanto, diferenciação baseada em sexo ou gênero. Não há dignidade na discriminação e inferiorização da mulher no mercado de trabalho, tão somente por ter nascido mulher. Isso, sem esquecermos as discriminações interseccionais que as mulheres sofrem em conjunto, fundadas em classe, racismo e outras como a etária.

Nessa conjuntura, a Lei de Igualdade Salarial e Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens não surge com um caráter punitivo contra as empresas, mas apenas soma-se a outros instrumentos normativos, cuja finalidade é corrigir e reparar a histórica desigualdade em desfavor da mulher brasileira, reconhecendo-a como igual em direitos e deveres em relação ao homem, sem quaisquer distinções. Há que se reconhecer, contudo, a novidade normativa nos eixos transparência, fiscalização, plano de igualdade e sanções.

Em última análise, há que se entender a igualdade entre mulheres e homens preconizada na lei, ora combatida, referente ao salário e aos critérios remuneratórios, como a possibilidade da concretização de um direito humano, uma vez que busca garantir a dignidade da mulher como pessoa através da valorização do seu trabalho, mas também como um direito constitucional fundamental, em conformidade com o art.7º, XXX, da Constituição Federal, que, não ao acaso, se encontra no capítulo II, do título II, intitulado “DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS” (Brasil,1988 apud Lima; Hissa Filho, 2023, p.90).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No plano das visões sociológicas e governamentais sobre a temática da igualdade salarial, há a clara percepção de que os fatores de desigualdade salarial da mulher no mercado de trabalho são concretos, multifatoriais e precisam de políticas públicas amplas para serem contemplados.

O Brasil não é o único país a tratar a temática pela via legislativa nos anos mais recentes, mas tem enfrentado forças conservadoras, que querem frear abordagens legais inovadoras.

A legislação aqui apresentada, portanto, desde que invista no seu cumprimento e também no diálogo social para fortalecimento de suas medidas, especialmente no plano coletivo, tem condições jurídicas de iniciar um processo de diminuição das desigualdades aqui abordadas pela sua conformidade constitucional e com os direitos humanos do trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMICUS curiae: PV pede para atuar em ações no STF sobre igualdade salarial. **Migalhas**, 03 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/416568/pv-pede-para-atuar-em-acoes-no-stf-sobre-igualdade-salarial>. Acesso em: 8 dez. 2024.

A NEGOCIAÇÃO coletiva da Lei de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres (Lei 14.611/2023 - 1º semestre de 2024). **DIEESE**. 17 de setembro de 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2024/notaTec282igualdadeSalarial.html>. Acesso em: 26 set 2024.

BORGES, I; FALCO, J. Lei da Igualdade Salarial: impactos e resistência do meio empresarial. **Conjur**, 27 de março de 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/lei-da-igualdade-salarial-impactos-e-a-resistencia-do-meio-empresarial/>. Acesso em: 5 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 125/2022. Brasília, Coordenação de Edições Técnicas, 2022. 448p.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452/1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas. – 4.ed.- Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2021. 171p.

BRASIL. **Decreto nº 11795, de 23 de novembro de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm). Acesso em: 21 set. 2024.

BRASIL. **Lei 14611, 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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm). Acesso em: 21 set. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa GM/MTE n. 6, de 17 de setembro de 2024**. Dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023. Disponível em: [https://www.irib.org.br/noticias/detalhes/instrucao-normativa-gm-mte-n-6-de-17-de-setembro-de-2024#:~:text=6%2F2024%20\(IN\)%2C,remunerat%C3%B3rios%20entre%20mulheres%20e%20homens](https://www.irib.org.br/noticias/detalhes/instrucao-normativa-gm-mte-n-6-de-17-de-setembro-de-2024#:~:text=6%2F2024%20(IN)%2C,remunerat%C3%B3rios%20entre%20mulheres%20e%20homens). Acesso em: 01 fev 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. 25 de março de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-econteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homensaponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em 25 set 2024.

BRASIL. **Portaria nº 3714 MTE, de 24 de novembro de 2023**. Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>. Acesso em: 21 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 7612. Petição Inicial**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 12 de março de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866>. Acesso em: 21 set. 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 7612. Amici Curiae**. CUT; UGT; CTB; FS; CSB. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 28 de março de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866>. Acesso em 10 dez 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 7612. Amici Curiae**. ABMCJ. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 01 de abril de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866>. Acesso em 10 dez 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 7631. Petição Inicial**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 17 de abril de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6902803>. Acesso em 21 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 7631. Amicus curiae**, Partido Verde. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 2024. 01 de outubro de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6902803>. Acesso em: 21 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF recebe segunda ação contra pontos da lei sobre igualdade salarial entre homens e mulheres**. 25 de abril de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=534145&ori=1#:~:text=STF%20recebe%20segunda%20a%C3%A7%C3%A3o%20contra,do%20ministro%20Alexandre%20de%20Moraes.&text=O%20Partido%20Novo%20Questiona%20no,salarial%20entre%20homens%20e%20mulheres>. Acesso em: 21 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**. 8 de março de 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 set 2024.

CABRAL, U. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. **Agência IBGE Notícias**. 08 de março de 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-45-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-maisafetadas-pela-pobreza>. Acesso em: 24 out. 2024.

FAVA, M. A discriminação salarial da mulher e a Lei 14.611/23. Youtube, 22 de agosto de 2024. **Escola Judicial TRT5 – BA**. Podcast (31min23s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WTI-zU0NYPI>. Acesso em: 1 dez. 2024.

HIGÍDIO, J. Um ano após sua entrada em vigor, Lei da Igualdade Salarial resulta em batalha de liminares. **Consultor Jurídico**. 29 de julho de 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jul-29/um-ano-apos-entrada-em-vigor-lei-daigualdade-salarial-resulta-em-batalha-de-liminares/>. Acesso em: 1 out. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Promover la igualdad de género contribuye a impulsar la productividad y el crecimiento económico en América Latina**. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/resource/news/promover-la-igualdad-de-g%C3%A9nerocontribuye-impulsar-la-productividad-y-el>. Acesso em: 20 out 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2024: Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina**. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/publications/serie-panorama-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-2024-cerrar-la-brecha-0>. Acesso em 20 out 2024.

LACERDA, N. D. **Lei Brasileira de Igualdade Salarial**. São Paulo, SP, Amazon KDP, 2024.

LAURETTI, P. Mulheres recebem menos que homens: entenda a lei pela igualdade salarial. Youtube. 02 out.2023. **TV Unicamp**. Analisa. Podcast (32min06s). Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=81\\_MhMST0Yc](https://www.youtube.com/watch?v=81_MhMST0Yc). Acesso em: 20 mar. 2024

LIMA, F. G. M; HISSA FILHO, H.B. A igualdade salarial sob a perspectiva da lei nº 14.611/2023. **Rev. TST**, Porto Alegre, vol. 89, no 4, p. 87-100, out./dez. 2023, p. 87-100. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/230155>. Acesso em 10 dez 2024.

MINISTÉRIO DAS MULHERES; MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha Tira-Dúvidas: Lei da Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios**

**entre mulheres e homens, 2024.** Brasília. Ministério das Mulheres, Ministério do Trabalho Emprego, 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-deconteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdadesalarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-ehomens/Cartilha\\_IgualdadeSalarial.pdf](https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-deconteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdadesalarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-ehomens/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf). Acesso em: 31 ago.2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Lançamento do 2º Relatório Nacional de Igualdade Salarial.** 18 de agosto de 2023, atualizado em 18 de setembro de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade#:~:text=A%20iniciativa%20do%20Minist%C3%A9rio%20do,salarial%20entre%20mulheres%20e%20homens>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Mulheres ganham 20,7% menos que homens em empresas com mais de 100 funcionários, aponta 2º Relatório de Transparência Salarial.** 18 de setembro de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **2º relatório de transparência e igualdade salarial.** 18 de setembro de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial/Apresentacao.MTE.17092024final.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2024.

O QUE é teto de vidro e como mulheres podem romper essa barreira para ascender na tecnologia? **SEBRAE SC.** 05 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-teto-de-vidro-e-como-mulheres-podem-romper-essa-barreira-para-ascender-na-tecnologia>. Acesso em: 03 dez. 2024.

PERSPECTIVA de gênero e raça na Lei de Igualdade Salarial. Youtube, 25 de julho de 2024. **ENIT- Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.** Live (1h50min23s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=h0iTJZuXX78>. Acesso em: 16 dez. 2024.

PROJETO na Câmara propõe suspensão de lei de igualdade salarial. **Migalhas**, 18 de julho de 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/411522/projeto-na-camara-propoesuspensao-de-lei-de-igualdade-salarial>. Acesso em: 29 nov. 2024.

ROCHA, R. Ação no Supremo da CNI e CNC para impedir igualdade salarial é afronta às mulheres. **CUT.** 15 de março de 2024. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/acao-no-supremo-da-cni-e-cnc-para-impedir-igualdade-salarial-e-afronta-as-mulher-ea49#:~:text=A%20Confedera%C3%A7%C3%A3o%20Nacional%20da%20Ind%C3%BAstria,igualdade%20salarial%20entre%20homens%20e> . Acesso em: 25 out. 2024.

ROLO, E.; TOCCI, M. C. Novas medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres. **Consultor Jurídico**, 06 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez06/novas-medidas-de-igualdade-salarial-entreamar-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

SILVA, C.A.T.; SOUZA, P.V.S. **Discriminação salarial entre os gêneros no mercado de trabalho assalariado contábil brasileiro**. XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2022 On-line - 21 - 23 de set de 2022. 2177-2576 versão online. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/22f2729737ae3dc9702e4ce0eb3e900.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.

TEIXEIRA, M. O. **As desigualdades salariais e as suas múltiplas expressões** - DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. 12 de março de 2023. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/91276-asdesigualdades-salariais-e-as-suas-multiplas-expressoes>. Acesso em: 5 abr. 2024.

TEIXEIRA, M. O. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. In: LEONE, E. T.; KREIN, J.D.; TEIXEIRA, M.O. **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesis, jun. 2017. p.67-90.

UGT. **Guías de buenas prácticas en la negociación de planes de igualdad**. 28 fev 2024. Disponível em: [https://www.ugt.es/sites/default/files/Guia\\_NegociacionPlanesIgualdad\\_0.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/Guia_NegociacionPlanesIgualdad_0.pdf). Acesso em: 17 dez 2024.

VALE, A.M. Relatório comprova desigualdade salarial entre homens e mulheres. Youtube. 12 de abril de 2024. **TV Senado**. Agenda econômica. Vídeo (27min45s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-EOJcg-LpHc>. Acesso em: 26 mai. 2024.