

**DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL ENTRE
HOMENS E MULHERES E A LEI N. 14.611/2023**
CHALLENGES TO ACHIEVING EQUAL PAY FOR MEN AND WOMEN AND LAW N.
14.611/2023

Marli Marlene Moraes da Costa¹

Stéffani das Chagas Quintana²

RESUMO

As mulheres, ao longo da história, enfrentam diversas formas de discriminação no mercado de trabalho, como longas jornadas, salário inferiores, maiores índices de desemprego, assédio e, também, a hostilidade em relação à maternidade. Para contrapor o preconceito e a discriminação de gênero, foram criadas normativas nacionais e internacionais visando assegurar a igualdade de oportunidades, direitos e condições de trabalho. O artigo objetiva analisar a Lei n. 14.611/2023 frente ao atual cenário brasileiro, a partir do seguinte problema: diante dos desafios ainda enfrentados pelas mulheres em face da desigualdade salarial, de que forma a Lei n. 14.611/2023 poderá contribuir para a modificação desse cenário? A partir do método dedutivo e técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, dividiu-se o trabalho em três objetivos específicos: (i) realizar uma abordagem histórica sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres a partir das Constituições brasileiras e da CLT; (ii) investigar a presença da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil; (iii) analisar as novas perspectivas de igualdade trazidas pela Lei n. 14.611/2023. Em suma, conclui-se que, embora o Brasil possua um histórico de previsões legais sobre a igualdade salarial, persiste um cenário de desigualdades no país, principalmente como efeito de uma cultura patriarcal marcada pela presença de ideais machistas que interferem na divisão sexual do trabalho. A Lei n. 14.611/2023, ao determinar a obrigatoriedade da igualdade salarial, de critérios remuneratórios, a transparência e publicidade de informações, além da imposição de multa, representa um grande avanço em busca da concretização dos direitos das mulheres.

Palavras-chave: Igualdade salarial; Gênero; Lei n. 14.611/2023.

ABSTRACT

Throughout history, women have faced various forms of discrimination in the labor market, such as long working hours, lower pay, higher unemployment rates, harassment and also hostility towards motherhood. To counteract gender prejudice and discrimination, national and international regulations have been created to ensure equal opportunities, rights and working conditions. The article aims to analyze Law n.14.611/2023 in relation to the current Brazilian scenario, based on the following problem: given the challenges still faced by women in the face of unequal pay, how can Law n. 14.611/2023 contribute to changing this scenario? Using the deductive method and bibliographic and documentary research techniques, the work was divided into three specific objectives: (i) to take a historical approach to equal pay for men and women based on the Brazilian Constitutions and the CLT; (ii) to investigate the presence of unequal pay for men and women in Brazil; (iii) to analyze the new perspectives on equality brought about by Law n. 14.611/2023. In short, it is concluded that, although Brazil has a history of legal provisions on equal pay, a scenario of inequality persists in the country, mainly as an effect of a patriarchal culture marked by the presence of macho ideals that interfere in the sexual division of labor. Law n. 14.611/2023, by making it compulsory to provide equal pay, remuneration criteria, transparency and publicity of information, as well as imposing a fine, represents a major step forward in the pursuit of women's rights.

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, com Pós Doutorado em Direitos Sociais pela Universidade de Burgos-Espanha, com bolsa Capes, e-mail: marlim@unisc.br.

² Mestranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, com bolsa Prosuc/Capes modalidade I, e-mail: steffaniquintana@hotmail.com.

Keywords: Equal pay; Gender; Law n. 14.611/2023.

INTRODUÇÃO

A pesquisa possui como tema os desafios para a concretização da igualdade salarial entre homens e mulheres e as possíveis contribuições trazidas pela nova Lei n. 14.611/2023 para enfrentar o problema de forma direta ou indireta. Ressalta-se que a discriminação direta é fundamentada em critérios legalmente proibidos pelo ordenamento jurídico, como o tratamento desigual em razão de gênero, raça, idade, etc. (Coutinho, [s.d.]). Já a discriminação indireta, por sua vez, ocorre quando há uma igualdade de condições de tratamento, mas que geram um efeito desproporcional para determinadas pessoas ou grupos, excluindo-os (Coutinho, [s.d.]).

Frente a isso, é importante destacar que os ideais machistas e patriarcais ainda presentes em nossa sociedade, influenciam pontualmente no direito à igualdade entre homens e mulheres, inclusive no direito à igualdade de oportunidades, de direitos e salarial. Apesar da crescente evolução do trabalho feminino, os dados estatísticos ainda apontam significativas diferenças remuneratórias e de oportunidades entre homens e mulheres, o que dificulta a efetivação dos direitos humanos e fundamentais destas últimas.

No Brasil, a Constituição de 1988, nos termos de seu artigo 5º, estabeleceu o princípio da igualdade entre homens e mulheres, o qual se estende também para a questão laboral, com o objetivo de assegurar direitos e obrigações iguais, sem qualquer distinção. Neste contexto, questiona-se: diante dos desafios ainda enfrentados pelas mulheres em face da desigualdade salarial, de que forma a Lei n. 14.611/2023 poderá contribuir para a modificação desse cenário?

Tem-se como objetivo geral analisar as disposições trazidas pela recente Lei n. 14.611/2023 em contraponto com o atual cenário vivenciado pelas trabalhadoras brasileiras a partir dos desafios ainda enfrentados pelas mesmas. Visto isso, vislumbra-se como hipótese ao problema de pesquisa que a nova legislação poderá contribuir ainda mais para com a concretização dos direitos das mulheres, sobretudo quanto à igualdade salarial, uma vez que a Lei determina a sua obrigatoriedade, proibindo a prática de

tratamentos diferenciados em razão do gênero, raça, etnia, idade, etc. Assim como, determina sanções em caso de descumprimentos das medidas estabelecidas pela nova regra jurídica.

Diante da aplicação do método de abordagem dedutivo e das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, principalmente a partir de livros, artigos científicos e legislações competentes, dividiu-se o trabalho em três objetivos específicos, os quais são trabalhados em cada um dos tópicos do artigo, sendo eles: (i) realizar uma abordagem histórica sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres a partir das Constituições brasileiras e da Consolidação das Leis do Trabalho; (ii) investigar a presença da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil; e (iii) analisar as novas perspectivas de igualdade trazidas pela Lei n. 14.611/2023.

1 A IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA A PARTIR DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS E DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A história das trabalhadoras brasileiras é formada por inúmeras lutas em busca da concretização dos seus direitos, do acesso pleno e igualitário ao mercado de trabalho e condições adequadas. Por exemplo, desde a Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã, realizada por Olympe de Gouges em 1791, já se lutava pela igualdade de direitos entre mulheres e homens e pela emancipação feminina (Gouges, 2021).

A partir da história do Brasil, em seus diferentes períodos, é possível observar inúmeros reflexos que conduzem a um cenário de desigualdades de gênero, principalmente no âmbito do trabalho. Por exemplo, desde o período colonial brasileiro já se constatava a grande exploração do trabalho feminino. Mesmo com as modificações políticas ocorridas no período imperial, o trabalho das mulheres continuou sendo ignorado e invisível, não havendo nenhuma regulamentação legislativa para a proteção do mesmo. Da mesma forma, no período republicano, verifica-se que às mulheres restavam os trabalhos menos especializados e pior remunerados, além de serem constantemente submetidas a exaustivas jornadas de trabalho.

Com a criação da OIT em 1919 surge a necessidade da universalização das leis trabalhistas, sendo criadas Convenções com o objetivo de promover a igualdade de condições de trabalho no Brasil, como a Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade) (Convenção: 3) e a Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres (Convenção: 4) que não estão mais em vigor, além da Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (Convenção 100) (Organização Internacional Do Trabalho, [s.d.]).

Dentre as primeiras manifestações constitucionais a respeito da igualdade salarial entre homens e mulheres (Lima, 2018), verifica-se o artigo 121, §1º, “a”, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, uma vez que havia a previsão expressa de proibição de diferenças salariais frente a um mesmo trabalho em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (Brasil, 1935). No mesmo sentido, o artigo 168 abordava que não deveria haver distinções de sexo ou estado civil para o acesso aos cargos públicos (Brasil, 1935).

Contudo, em análise à Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937, analisa-se que o documento deixou de mencionar qualquer aspecto relacionado à vedação de diferenças salariais conforme a Constituição anterior previa (Brasil, 1937), passando-se para a omissão do Estado frente às desigualdades salariais (LIMA, 2018). Posteriormente, em 1940, através do Decreto-lei n. 2.548, foi estabelecido sobre a observância do salário mínimo às trabalhadoras, com base no respeito para com a igualdade entre homens e mulheres presente no local, no artigo 2º (Brasil, 1940). Assim como o referido Decreto-lei vedou o recebimento de apenas 30% do salário mínimo local pelas mesmas (Brasil, 1940).

Através do artigo 157, inciso II da Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946, abordou-se novamente a respeito da proibição de qualquer diferença salarial para trabalhos iguais a partir da motivação de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, como igualmente era referenciado na Constituição de 1934 (Brasil, 1946). Avançando um pouco mais, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, no artigo 158, inciso III, além de vedar as diferenças salariais, passou a proibir também a diferença de critérios de admissão em razão de sexo, cor e estado civil (Brasil, 1969).

Importa destacar o importante documento elaborado pelas mulheres brasileiras, a partir de um Encontro Nacional realizado em 26 de agosto de 1986, que lista diversas solicitações em busca da concretização dos direitos das mulheres (Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, 1986). Enfatiza-se que a Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes, de 1986, representa um importante momento de luta pela igualdade de gênero e conquista de direitos, notadamente contribuindo para a elaboração das disposições constitucionais que viriam posteriormente (Lima, 2018).

Sendo assim, quanto ao trabalho, as mulheres expõem na Carta que diante do princípio da isonomia, deve ser assegurado o salário igual em face do trabalho igual realizado pelas mesmas em comparação com os homens, assim como a igualdade perante o acesso ao mercado de trabalho e outros direitos (Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, 1986).

Visto isso, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 passou-se a referir sobre a garantia de igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, com previsão no artigo 5º, inciso I (Brasil, 2020). Bem como, a partir de um rol de direitos dos trabalhadores, abordou-se sobre o direito ao salário mínimo, licença à gestante, a proteção do mercado de trabalho da mulher, além de proibir a diferença salarial, de funções ou de critérios de admissão em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, e qualquer discriminação, tendo em vista o artigo 7º e seus incisos (Brasil, 2020).

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452/1943, dispõe desde a sua introdução que ao trabalho de igual valor, sem diferenciação de sexo, deve corresponder um salário igual (artigo 5º) (Brasil, 2023a). Ao conceituar o salário mínimo, explica que este deve ser pago ao trabalhador, sem distinção de sexo, no artigo 76 (Brasil, 2023a).

Destaca-se que a CLT especifica um capítulo tão somente para tratar sobre a proteção do trabalho da mulher, dispondo a respeito da igualdade entre o trabalho dos homens e mulheres, excetuando-se as proteções especiais (artigo 372), além de vedar diferentes formas de discriminação ao trabalho das mesmas, no artigo 373-A (Brasil, 2023a). No mesmo sentido, estipula, no artigo 377, que a “adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário” (Brasil, 2023a).

Contudo, embora sejam identificadas diferentes normas que passaram a prever sobre a igualdade salarial ao longo do tempo, ainda são identificados diversos desafios para a concretização desse direito, demonstrando-se um forte cenário de desigualdade salarial no Brasil (Lima, 2018).

Assim, destaca-se que uma vez realizada a abordagem histórica sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres no país, especialmente a partir das Constituições brasileiras e da Consolidação das Leis do Trabalho, passar-se-á investigar a presença da desigualdade salarial entre homens e mulheres no contexto brasileiro.

2 A (DES)IGUALDADE SALARIAL NO BRASIL

Mesmo que a desigualdade salarial seja expressamente vedada pela legislação brasileira, não há como considerar que esse fenômeno não represente uma realidade que assola a vida das mulheres (Nahra; Costa, 2020). As desigualdades presentes em meio às relações de gênero culminam em diversas vulnerabilidades e privações de direitos humanos às mulheres, impactando também no acesso das mesmas a um ambiente de trabalho que seja baseado em igualdade de condições (Costa; Diotto, 2022). A desigualdade salarial de gênero é mais uma das comprovações das vulnerabilidades, discriminações e injustiças às quais as mulheres são constantemente submetidas (Nahra; Costa, 2020).

Conforme analisado por Costa e Diotto, o exercício de funções menos prestigiosas, trabalhos repetitivos e fragmentados são marcas da inserção da mulher ao mercado de trabalho (Costa; Diotto, 2022). Assim, “[...] mesmo quando possui nível profissional de trabalho idêntico ao do homem, ela recebe menor remuneração e é hierarquizada abaixo daquele” (Costa; Diotto, 2022, p. 24). Igualmente, as desigualdades são verificadas desde a inserção das mulheres ao mercado de trabalho, uma vez que os homens, historicamente, ocupam os cargos de maiores remunerações e poder (Nahra; Costa, 2020).

No mesmo sentido, as desigualdades podem ser consideradas como um reflexo da sociedade, uma vez que de maneira geral, a igualdade entre gêneros ainda é um desafio constante em diferentes âmbitos (Nahra; Costa, 2020). O Protocolo para

Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça tratou que a “[...] desigualdade salarial existente entre homens e mulheres é o dado que, empiricamente, é mais perceptível diante dos diversos estudos e pesquisas que retratam esta realidade” (Conselho Nacional de Justiça, 2021, p. 103).

Conforme divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, com base nos dados apresentados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2019, a diferença salarial entre homens e mulheres é notadamente perceptível, uma vez que as mulheres, em média, possuem um rendimento que representa 77,7% do rendimento percebido pelos homens (Tribunal Superior do Trabalho, 2023). No mesmo sentido, averigua-se que as principais diferenças salariais se referem aos cargos de direção e gerência (Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Existem fatores que atingem diretamente a desigualdade salarial, como a questão da precarização dos trabalhos impostos socialmente ao ser “feminino” e o esgotamento de tempo das mulheres face às suas inúmeras jornadas de trabalho (Conselho Nacional de Justiça, 2021). A divisão sexual do trabalho pode ser identificada como um dos marcadores que inviabilizam o acesso pleno das mulheres a diferentes profissões, principalmente frente à construção histórica brasileira (Tribunal Superior Do Trabalho, 2023), a qual é baseada em aspectos machistas e patriarcais.

Além disso, é importante ressaltar que as diferenças salariais percebidas em razão do trabalho exercido pelas mulheres também atingem outras discussões importantes, como por exemplo, os benefícios previdenciários, uma vez que o rendimento mensal desigual culmina também na redução do valor de aposentadoria (Lima, 2018), assim como afeta o salário maternidade (Conselho Nacional De Justiça, 2021). Ultrapassando, assim, o âmbito do direito do trabalho e influenciando também no acesso das mulheres a oportunidades qualificadas ou com melhores remunerações (Conselho Nacional De Justiça, 2021).

Dentre a essa análise, cabe analisarmos que

A discriminação por gênero, notadamente a estatística, envolve preferências que possivelmente encontram raízes em valores culturais que passam por processos de mudança que demandam tempo. Pode-se dizer que, se a discriminação realmente opera como fator causal direto ou indireto no hiato salarial entre os gêneros, a mera previsão legal de vedação de tratamento discriminatório não tem o condão de desconstruir esses valores e seus efeitos no mercado de trabalho,

o que agrega mais uma explicação para a persistência das diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil. (Rodrigues, 2023, p. 8).

Sendo assim, levando em consideração que as desigualdades são postas a partir de uma estruturação e tradição cultural e de poder (Saffioti, 2015), uma vez que a desigualdade de gênero é um fator existente e que afeta inúmeros âmbitos, o mercado de trabalho e as suas condições também são atingidas.

As desigualdades salariais são fruto das desigualdades de gênero, discriminações à mulher, do machismo, do patriarcado e outros fatores que decorrem dessa estruturação enraizada na sociedade, como a divisão sexual do trabalho, as múltiplas jornadas e a desvalorização do trabalho da mulher. Assim, diante da existência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, no próximo tópico passar-se-á analisar as novas perspectivas de igualdade trazidas pela Lei n. 14.611/2023.

3 AS NOVAS PERSPECTIVAS DE IGUALDADE SALARIAL ATRAVÉS DA LEI N. 14.611/2023

A Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023 passa a dispor a respeito da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre homens e mulheres, além de promover alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. Composta por sete artigos, a referida legislação aborda sobre a igualdade salarial, medidas para a sua promoção, além de sanções (Brasil, 2023b). De acordo com artigo 2º da Lei n. 14.611/2023, é obrigatória a igualdade salarial e a igualdade de critérios remuneratórios diante da prática de trabalhos de igual valor ou a partir do exercício de uma mesma função (Brasil, 2023b).

A referida Lei também promove alterações na Consolidação das Leis do Trabalho de maneira que passa a incluir no artigo 461, §6º e §7º a previsão de que havendo qualquer tipo de discriminação diante do pagamento das diferenças do salário percebido, poderá ser promovida uma ação de indenização por danos morais, assim como será aplicada multa de 10 vezes o valor do novo salário que passa a ser devido ao empregado que foi discriminado, seja por motivos de sexo, raça, etnia, idade ou origem (Brasil, 2023b). Ademais, também dispõe que a multa mencionada anteriormente será dobrada em face de casos reincidentes de discriminação (Brasil, 2023b).

Em consonância com o artigo 4º da Lei n. 14.611/2023, são estabelecidas cinco medidas para a garantia da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios, referente a homens e mulheres, como

- I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. (Brasil, 2023b).

Constata-se que a nova Lei busca pela transparência e fiscalização frente os salários e critérios de remuneração entre homens e mulheres, criação de canais para denúncias de discriminação salarial, desenvolvimento de programas sobre diversidade e inclusão com treinamentos que abordem a equidade, implementação dos programas e controle de resultados, além de visar a capacitação e formação de mulheres de forma a corroborar com a igualdade (Brasil, 2023b).

A legislação em comento também determina que as pessoas jurídicas de direito privado que possuam 100 ou mais empregados publiquem relatórios semestrais para concretizar a transparência salarial e dos critérios remuneratórios, em atenção ao artigo 5º (Brasil, 2023b). Em caso de descumprimento, tendo em vista o §3º do mesmo artigo, haverá a aplicação de multa administrativa, independentemente de outras possíveis penalidades em havendo discriminação entre homens e mulheres (Brasil, 2023b).

Nesse sentido, especifica que os referidos relatórios deverão estar de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, apresentando dados anônimos (Brasil, 2023b). Assim como, destaca-se que deverão apresentar informações que possibilitem comparar objetivamente aspectos essenciais entre homens e mulheres, como os salários, remunerações, ocupação em cargos de direção, gerência e chefia, além de outros dados que caracterizam a presença de desigualdades (Brasil, 2023b).

Importa referir que a Lei n. 14.611/2023 estipula, em casos de confirmação sobre a existência de desigualdade, seja ela salarial ou referente aos critérios de remuneração, a realização de um plano de ação que objetive romper com esse cenário a partir de metas, prazos e participação de representantes dos empregados e de entidades sindicais, conforme disposto no §2º do artigo 5º (Brasil, 2023b).

Corroborando e, principalmente, visando a transparência e o acesso a essas informações, o §4º do artigo 5º da Lei n. 14.611/2023 dispõe que unificadamente e a partir de plataforma digital com acesso público, serão disponibilizados, pelo Poder Executivo Federal, os indicadores atualizados e de maneira periódica a respeito do mercado de trabalho, da renda, violência contra a mulher, além de outras informações que possam influenciar no acesso ao trabalho e renda de forma desigual entre homens e mulheres, igualmente orientando sobre políticas públicas (Brasil, 2023b).

Do mesmo modo, caberá ao Poder Executivo a instituição de um protocolo de fiscalização em face da discriminação salarial e da discriminação dos critérios remuneratórios entre homens e mulheres, em atenção ao disposto no artigo 6º da mesma Lei (Brasil, 2023b).

A partir dessa análise, identifica-se que a Lei n. 14.611/2023 ultrapassa a simples ideia de proibir as diferenças salariais entre homens e mulheres, tornando a igualdade salarial e a igualdade de critérios remuneratórios obrigatórios e garantindo-os através dos termos que são previstos no decorrer da legislação, como a adoção das medidas de transparência, fiscalização, denúncia de discriminação, implementação de programas, capacitação e formação, além de determinar a realização de relatórios, multa pelo descumprimento, protocolo para fiscalização, plataforma de acesso público com informações e outros aspectos que são abordados.

4 CONCLUSÃO

O presente artigo buscou analisar a recente Lei n. 14.611/2023 frente ao atual cenário vivenciado pelas trabalhadoras brasileiras, visando responder de que forma a referida Lei poderá contribuir para a modificação desse cenário. Frente a isso, inicialmente, conclui-se que as mulheres são atingidas de diferentes formas pelas

desigualdades de gênero e discriminações presentes na sociedade brasileira, inclusive no âmbito do trabalho, no qual podem ser identificados diferentes problemas, como as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Destaca-se que a história das mulheres, especialmente das trabalhadoras, pode ser analisada através de uma perspectiva de lutas pela conquista de seus direitos e garantias, incluindo-se a discussão sobre a igualdade de gênero, a qual foi ainda mais ampliada pelos movimentos e lideranças feministas.

Quando se analisam as Constituições brasileiras, é possível identificar que a Constituição de 1934 foi uma das primeiras a se manifestar a respeito da proibição de diferenças salariais em razão do sexo. Posteriormente, embora tenham ocorridos alguns anos de omissão sobre o assunto, a partir da Constituição de 1946 volta a ser tratado sobre a proibição das diferenças de salários percebidos em face de um mesmo trabalho realizado pelos homens e mulheres e a proteção do trabalho da mulher avança.

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho foram importantes marcos na previsão da igualdade de gênero e salarial, assim como foi proibida a diferença de funções e de critérios para a admissão. Contudo, embora a legislação brasileira, em especial a Constituição de 1988 e a CLT, tratem sobre a vedação das discriminações e desigualdades quanto aos salários e critérios, isso não impede que elas continuem existindo, como se verifica no atual cenário brasileiro. Ressalta-se que o Brasil é um país marcado pelas desigualdades de gênero e, somado aos ideais machistas e patriarcais, é possível identificar, quando se analisa o âmbito do trabalho, que as mulheres são constantemente impedidas de acesso pleno e em condições adequadas ao mercado de trabalho.

Dentre aos principais desafios que podem ser analisados para a concretização do direito à igualdade salarial entre homens e mulheres, destacam-se as inúmeras formas de desigualdade e discriminação de gênero ainda disseminadas culturalmente e socialmente, principalmente a partir das noções machistas e patriarcais, bem como a constante imposição às mulheres de trabalhos fragmentados, informais e relacionados ao âmbito doméstico e do cuidado, as inúmeras jornadas de trabalho que as mesmas enfrentam, a presença de homens na maioria dos cargos de poder, a desvalorização do trabalho feminino, além de outros aspectos.

Frente a esses fatores, ainda que as mulheres possuam os mesmos cargos e exerçam as mesmas funções que um homem, elas ainda continuam recebendo salários inferiores e estão vulneráveis a diversas outras violações de direitos, uma vez que tais diferenças salariais podem, inclusive, afetar os seus direitos previdenciários e direitos de cidadania.

Diante disso, a simples menção de proibição das diferenças salariais nas leis não faz com que haja a concretização desse direito e a modificação de todo o cenário, ora construído com bases que desfavorecem esse acontecimento, persistindo-se as desigualdades salariais. Assim, foi nesse cenário que houve a recente criação da Lei n. 14.611/2023, a qual trabalha sobre a obrigatoriedade da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre homens e mulheres, propõe medidas práticas, sanções e termos que visam o cumprimento desse direito.

Portanto, em resposta ao problema de pesquisa, confirma-se a hipótese inicial, no sentido de que em face dos inúmeros desafios ainda presentes na sociedade, especialmente ante a desigualdade salarial entre homens e mulheres, a Lei n. 14.611/2023 surge como uma proposta diferenciada que, além de prever a obrigatoriedade da igualdade salarial, dispõe a respeito de formas práticas para promover a sua concretização e, em caso de descumprimento, ainda determina a aplicação de uma multa às empresas.

Nesse sentido, partindo-se da noção de aplicação prática e de fomento às políticas públicas, treinamentos e protocolo de fiscalização, a referida Lei pode ser analisada como um passo fundamental de modificação e ruptura de um cenário marcado pelas desigualdades salariais e de busca pela concretização dos direitos das mulheres à igualdade de oportunidades e de condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Decreta e Promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1935]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **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. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado18063720220217620e8ead960f4.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2023.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. **Carta das mulheres**. Brasília: DF, 1986. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituinte-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; DIOTTO, Nariel. **Gênero, sociedade e políticas públicas**: debates contemporâneos. Cruz Alta: Ilustração, 2022.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. OIT Igualdade Racial, [s.d.]. Disponível em: https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.

GOUGES, Olympe de. **Declaração dos direitos da mulher e da cidadã e outros textos**. Tradução Cristian Brayner. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2021.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 26 (3), 2018, p. 1 – 20. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 ago. 2023.

NAHRA, Cinara; COSTA, Fernanda Alves da. Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. **Revista de Filosofia**, Natal, v. 27, n. 52, jan.-abr. 2020, p. 67 – 86. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/19194/12463>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. OIT, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 ago. 2023.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 31, n. 1, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho. **TST** (notícias), 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 30 ago. 2023.