

## Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil

### *Reflections on Law 14.611/2023: advances and challenges in implementing gender pay equity in Brazil*

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro \*

**Resumo:** A desigualdade salarial de gênero é histórica e estrutural. Nos primórdios da Revolução Industrial, a mão de obra feminina, assim como a de crianças e de adolescentes, compunha as chamadas “meias-forças”, não porque fosse um labor exercido de maneira inferior ao elaborado pelos seus pares do gênero masculino, mas por ser uma força de trabalho à qual o empregador achava-se no direito de pagar salários menores. Dizia-se à época que mulheres e crianças eram dóceis, obedientes e aceitavam exercer suas atividades laborativas por qualquer valor (Mantoux, 1998, p. 418-419). O tempo passou e houve a perpetuação da discriminação remuneratória de gênero. Em pleno século XXI, os empregadores continuam a pagar salários menores às mulheres (Dyniewicz, 2023). No Brasil, após a Constituição Federal de 1988, várias normas jurídicas foram criadas para impor a igualdade entre os gêneros no meio ambiente laboral – mas em todas elas – exigia-se que a mulher tomasse a iniciativa de ajuizar ação trabalhista e provar a identidade de funções, o que inibia o exercício do direito, pois para evitar retaliações futuras, muitas optavam pelo silêncio. A Lei n. 14.611/2023 veio alterar este estado de coisas. A partir dela, estabeleceu-se que cabe ao empregador, administrativamente, demonstrar que paga salários iguais para trabalhos idênticos, independentemente do gênero, etnia, orientação sexual. Esta inversão do ônus da prova é estratégia inovadora que já se mostrou eficaz para a redução desta desigualdade histórica nos

---

\* Pós-doutoranda pela Universidade de Bologna. Doutora e mestre em Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da USP. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Segurança Social pelo Instituto de Direito do Trabalho da Universidade de Lisboa. Professora titular de Direito Processual do Trabalho e de Compliance nas Relações Trabalhistas e Previdenciárias da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Juíza do trabalho. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, da Universidade de São Paulo. Certificada no Programa de Capacitação Docente em Direito e Economia (*Law and Economics*) ministrado pela Escola de Direito do Rio de Janeiro da Fundação Getúlio Vargas. erotilde.minharro@direitosbc.br

países em que foi adotada, notadamente na Islândia. Este estudo analisará como a Lei n. 14.611/2023 pode reduzir a desigualdade salarial de gênero em nosso país.

**Palavras-chave:** equidade remuneratória de gênero; Lei n. 14.611/2023; prova da discriminação salarial; compliance remuneratório de gênero.

***Abstract:** Gender wage inequality is historical and structural. In the early days of the Industrial Revolution, female labor, as well as that of children and adolescents, made up the so-called “half-forces,” not because it was work performed inferiorly compared to their male counterparts, but because it was a workforce to which employers felt entitled to pay lower wages. It was said at the time that women and children were docile, obedient, and willing to carry out their labor activities for any amount. Time passed, and the perpetuation of gender pay discrimination ensued. In the 21st century, employers continue to pay lower wages to women. In Brazil, after the 1988 Federal Constitution, several legal norms were created to impose equality between genders in the workplace – but in all of them, it was required that the woman take the initiative to file a labor lawsuit and prove identical functions, which inhibited the exercise of this right, as to avoid future retaliation, many opted for silence. Law 14.611/2023 came to change this state of affairs. It is the employer’s responsibility, administratively, to demonstrate that they effectively pay equal wages for identical work, regardless of gender, ethnicity, sexual orientation. This shift in the burden of proof is genuinely innovative and has already proven effective in reducing this historical inequality in countries where it was adopted. This study will analyze how Law 14.611/2023 can reduce gender wage inequality in our country.*

**Keywords:** gender pay equity; Law 14.611/2023; evidence of wage discrimination; gender pay compliance.

**Sumário:** 1 Introdução | 2 Disparidade salarial de gênero: uma questão estrutural | 3 Sanção premial como forma de prevenção à disparidade remuneratória de gênero | 4 Abordagens internacionais para diminuição da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres: a experiência da Islândia e da União Europeia | 5 Lei n. 14.611/2023 e Decreto n. 11.795/2023: primeiros passos para a paridade remuneratória entre homens e mulheres

no Brasil | 5.1 Lei n. 14.611/2023 | 5.2 Decreto n. 11.795/2023 | 6 Lei n. 14.611/2023 e a mudança do referencial probatório | 7 Considerações finais

## 1 Introdução

A efetiva paridade remuneratória de gênero é pilar fundamental para o desenvolvimento econômico do nosso país, especialmente quando se constata que 55% das mães brasileiras são solteiras, viúvas ou divorciadas e arcam sozinhas com as responsabilidades financeiras da família (Lamir, 2023). Paradoxalmente, as mulheres, em geral, recebem salários menores que os dos homens, o que agrava ainda mais a desigualdade social. Portanto, a efetiva equiparação salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor não é apenas uma questão de justiça, mas também um meio de garantir o sustento básico, acesso à educação e saúde para as famílias dessas mães solo, bem como um mecanismo de redução da desigualdade social.

Estatísticas globais demonstram que a plena equidade de gênero no ambiente de trabalho só será alcançada daqui a 131 anos (Wallace, 2023), o que demonstra a necessidade premente de alguma intervenção estatal para alteração deste estado de coisas.

No Brasil, quando do advento do Projeto de Lei n. 1.085/2023, posteriormente transformado na Lei n. 14.611/2023<sup>1</sup>, muitas vezes levantaram-se para dizer que a mudança legislativa que se propunha era uma mera repetição de normas já existentes no país, pois – desde 1988, com a promulgação da Constituição Cidadã – já havia, entre nós, proibição explícita de discriminação salarial em razão de gênero. Os críticos da norma diziam tratar-se de “mais do mesmo” e pugnavam que tal mudança seria absolutamente desnecessária e que serviria mais como um recado ao empregador acerca das consequências financeiras que sofreriam na hipótese de discrepâncias salariais injustificadas do que regra que pudesse obter algum resultado prático (Prado, 2023).

Neste artigo, proponho uma análise sobre a importância da implementação de uma lei que obrigue as empresas a comprovarem administrativamente a equivalência salarial para trabalhos de igual valor desempenhados por homens e mulheres. Esta abordagem legislativa, além de ser um reflexo da evolução dos direitos humanos e da equidade de gênero, representa um passo crucial para a erradicação das disparidades salariais historicamente arraigadas na sociedade e nos

---

1 Lei da Paridade Remuneratória independentemente do gênero, raça, etnia, orientação sexual.

ambientes corporativos, com conseqüente redução da desigualdade social em nosso país.

A questão central que se pretende responder com a presente pesquisa é: de que forma a Lei n. 14.611/2023 poderia vir a acelerar a equidade salarial entre trabalhos de igual valor desempenhados por homens e mulheres?

Serão utilizados neste artigo os métodos exploratório e explicativo. Inicia-se com a pesquisa exploratória para identificar e compreender os aspectos-chave do fenômeno em estudo e, posteriormente, prossegue-se com uma pesquisa explicativa para testar hipóteses específicas derivadas da fase exploratória.

## 2 Disparidade salarial de gênero: uma questão estrutural

Nos primeiros movimentos da Revolução Industrial, no século XVIII, os proprietários das fábricas encontraram na mão de obra feminina e infanto-juvenil uma maneira de baratear custos, ao pagar para estas pessoas importâncias inferiores àquelas pagas à força de trabalho masculina. É o que se passou a denominar de “meias-forças”. As mulheres sujeitavam-se a tais condições por necessidade de sustentar a si mesmas e aos filhos (Minharro, 2020, p. 41-64). Não se tratava de um trabalho realizado com menos qualidade ou menor produtividade que o dos homens, mas o pagamento era feito com valores inferiores aos deles pelo simples fato de a trabalhadora ser uma mulher.

Para Paul Mantoux (1998, p. 435-436), tal prática reduzia as mulheres a um estado de obediência passiva e a uma situação de constante miserabilidade:

[...] Os salários mais baixos eram, como sempre os das mulheres e crianças; por isso preferidas, em detrimento dos homens. As crianças das paróquias, em geral, não recebiam em dinheiro: eram alojadas e alimentadas – bem sabemos como. Mas era preciso pagar os aprendizes que não viviam nas fábricas: nas fiações de algodão, onde ocupavam as funções de descarregadores (doffers) e emendadores (piecers), recebiam conforme a idade, de 1 a 4 xelins por semana. As fiandeiras, na jenny ou na mule, não ganhavam muito mais: o salário de 5 xelins parece ter sido o máximo. [...] Nunca o trabalho feminino e infantil fora objeto de uma tal demanda.

O poder patriarcal e a moral vigentes à época impunham, como

regra, a dependência econômica das mulheres em relação ao pai ou ao marido. Para Ada Heather-Bigg, os homens não se opunham ao trabalho feminino, às mulheres não era vedado trabalhar e elas sempre trabalharam muito. Eles eram contrários – na verdade – a que este trabalho fosse remunerado. Tanto é assim que as mulheres poderiam trabalhar nos serviços domésticos, na agricultura familiar e na demonstração de caridade, ou seja, nos trabalhos não remunerados. Desse modo mantinha-se o monopólio masculino de “provedor” das necessidades familiares e, conseqüentemente, conservavam as mulheres em estado de constante dependência financeira (Carrasco, 2006).

Aquelas que não tinham pai ou marido para sustentá-las sujeitavam-se a trabalhos mal pagos, pois as melhores remunerações eram reservadas aos homens.

Aqui, no Brasil, não era diferente. Evaristo de Moraes (1971, p. 36) descreveu o que se passava no ano de 1905:

[...] as operárias adultas ficavam à mercê dos bons ou maus corações dos industriais e seus prepostos. É sua ganância ou generosidade que regula o pagamento do salário e a duração do trabalho; é sua moralidade ou imoralidade que decide, soberanamente, as condições em que as mulheres obreiras poderão ganhar o pão de cada dia.

Essa cultura de pagar mais aos homens que às mulheres e deixá-las sujeitas à boa vontade dos empregadores perpetuou no tempo e ainda persiste nos dias atuais (Valdés, 2017).

Apesar de a Constituição de 1988, no artigo 5º, inciso I, estabelecer que a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres é um direito fundamental e do, no artigo 7º, inciso XXX, proibir a discriminação salarial em razão do sexo, idade, cor ou estado civil, a disparidade de vencimentos em razão do gênero ainda é uma realidade em nosso país. Esta flagrante discrepância se reproduz no cotidiano profissional feminino e a única justificativa para tamanha distinção é a existência de uma discriminação de gênero arraigada na nossa estrutura social.

Lamentavelmente esta não é uma situação exclusiva da sociedade brasileira. Trata-se de um fenômeno mundial. Neste aspecto, em 2022, o Banco Mundial analisou 190 países e detectou que, destes, 97 possuem leis próprias sobre a paridade salarial entre os gêneros, porém referidas normas simplesmente são ignoradas pelos empregadores e não são obedecidas (Elias, 2023).

Tais dados comprovam que não basta que o país possua um arcabouço jurídico robusto sobre a temática, é preciso que o Estado estabeleça políticas públicas capazes de mudar a mentalidade dos empregadores, com diretrizes objetivas que demonstrem que não existe nenhum grau de tolerância possível quando o assunto é discriminação salarial.

### **3 Sanção premial como forma de prevenção à disparidade remuneratória de gênero**

A experiência demonstra que, apesar do grande número de regras jurídicas destinadas a reafirmar que homens e mulheres têm direito a salários idênticos para labor de igual valor, a simples imposição de multas e sanções punitivas para as hipóteses de descumprimento das leis não têm sido eficazes para reduzir a desigualdade remuneratória de gênero, principalmente porque, para fazer valer estas normas, sempre coube à trabalhadora o papel de tomar a iniciativa de ajuizar ação em face do empregador e demonstrar que estava sendo preterida em seus salários.

Daí ser importante, a meu ver, mudar a forma como a questão vem sendo combatida. Uma das estratégias que tem sido utilizadas para superar este grave problema discriminatório de gênero no meio ambiente de trabalho é a utilização da chamada sanção premial.

A sanção premial refere-se a uma vantagem ou recompensa concedida em resposta ao cumprimento de uma determinada norma. Diferentemente das sanções punitivas, que são aplicadas em caso de desobediência às leis, as sanções premiaiais são benefícios oferecidos como incentivo pelo cumprimento ou pela adoção de comportamentos desejáveis estabelecidos pela norma (Minharro, 2023, p. 515-524).

É claro que o empregador deve sempre cumprir as regras jurídicas, sob pena de ser exemplarmente punido com as sanções cogentes nelas previstas, mas como incentivo ao efetivo cumprimento de um dever legal existem sanções positivas que trazem compensações tributárias e vantagens em empréstimos bancários para as empresas que se dispõem a romper com esta discriminação histórica e assumir comportamento antidiscriminatório.

Para Maurício Benevides Filho (2013), a sanção jurídica pode se revestir de uma reação ou retribuição positiva quando o agente adota uma conduta correta frente a uma situação prática do dia a dia, trata-

se da chamada sanção premial, em contraponto ao caráter negativo e punitivo que a sanção jurídica assume quando o ato praticado é indesejado ou dissonante.

Bobbio entende que a sanção premial faz parte do próprio conceito do direito e ressalta que o papel do Estado não pode ser adstrito a estabelecer penalidades (Azevedo, 2018).

Entendo que as sanções premiaiais são um estímulo para que os empregadores ajam em conformidade com a lei. Senão vejamos:

As sanções premiaiais, portanto, acabam por imprimir uma visão preventiva de situações indesejadas e, com isso, promovem a melhoria das condições sociais dos cidadãos. A sanção premial atua de forma preventiva e a sanção punitiva agiria de maneira repreensiva. No que diz respeito ao tema de combate à discriminação de gênero no meio ambiente de trabalho, pode-se afirmar que a sanção premial traz mais vantagens ao gênero vulnerável que a sanção punitiva, por isso sua aplicabilidade deve ser encorajada. (Minharro, 2023, p. 515-524).

Com a sanção premial previnem-se atitudes desfavoráveis ao gênero mais vulnerável. Em suma, incentivos para o cumprimento espontâneo da norma jurídica sempre são bem-vindos. Mais que punir os infratores, busca-se evitar o ato faltoso.

Neste sentido, até 08 de novembro de 2023, vigorava no Brasil o Decreto n. 9.571/2018 que trazia a possibilidade de sanção premial e a outorga do selo Empresa Direitos Humanos para empregadores que se preocupassem em eliminar todas as formas de discriminação no trabalho, inclusive a que se referia a equidade salarial de gênero. Tal Decreto funcionava como um sistema de compliance em Direitos Humanos.

No entanto, mencionada norma fora revogada em 9 de novembro de 2023 pelo Decreto n. 11.772/2023, que instituiu um Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração de proposta de Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Espera-se que referida equipe traga a lume norma jurídica ainda mais robusta que o Decreto revogado, ampliando seu alcance para além das médias e grandes empresas.

Por outro lado, em setembro de 2022, foi sancionada a Lei n. 14.457/2023 com vistas a reduzir a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Trata-se de uma lei promocional, ou seja, uma lei que busca promover a equidade de gênero na seara trabalhista em contrapartida

às leis protetivas, que à guisa de proteger as mulheres acabavam por restringir-lhes o acesso a empregos e salários. As mulheres não precisam de proteção, necessitam de equidade de oportunidades (Minharro, 2020, p. 41-64). A Lei n. 14.457/2023 introduziu auxílios estatais para a primeira infância e fomentou a paternidade ativa, incluindo licenças parentais estendidas, para homens ou mulheres. Além disso, estabeleceu a CIPA+A, com foco na prevenção e combate a qualquer forma de assédio e violência no ambiente de trabalho. A lei também criou o SELO EMPREGA + MULHER, que oferece vantagens creditícias às pequenas empresas e microempresas que o obtiverem, além de permitir o uso do selo para fins publicitários, em outras palavras, cria sanção premial para o combate do assédio e da violência no trabalho.

#### **4 Abordagens internacionais para diminuição da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres: a experiência da Islândia e da União Europeia**

Existe um marco temporal anual, a partir do qual, em cada país, as mulheres começam a trabalhar de graça. Explico: de forma geral, no mundo, as mulheres recebem 20% a menos que os homens para trabalho idêntico (United Nations, [20??]). No Brasil, as estatísticas demonstram que, em média, as mulheres recebem 22% a menos que os homens (Dyniewicz, 2023). Logo, se colocarmos ambos os gêneros ganhando o mesmo salário para trabalho de igual valor a partir do mês de janeiro, chegará um momento em que as mulheres trabalharão de graça. Por exemplo, em nosso país, considerando que as mulheres ganham 22% a menos que os homens, começaríamos a trabalhar “de graça” aproximadamente no final de setembro de cada ano. O cálculo foi feito com base no percentual do salário que as mulheres ganham em comparação aos homens, distribuído ao longo dos 12 meses do ano. Assim, cerca de 9,36 meses do ano representam o período em que as mulheres são remuneradas de maneira idêntica a dos homens, e o restante do ano (outubro, novembro e dezembro) seria o lapso de tempo que as mulheres trabalhariam sem remuneração.

Estes dados são ainda piores se considerarmos as interseccionalidades. Assim é que, mulheres acima dos 50 anos recebem cerca de 28% da remuneração de seus colegas do gênero masculino, para trabalho de igual valor. As mulheres negras, por sua vez, recebem apenas 48% do que ganham os homens (Matos, 2022).

Para aumentar a conscientização acerca da disparidade salarial de

gênero e, com isso, tentar reduzir a lacuna remuneratória entre homens e mulheres, anualmente, em 18 de setembro, a Organização das Nações Unidas (ONU) celebra o chamado Dia Internacional da Igualdade Salarial (United Nations, [20??]). A ideia é chamar a atenção para esta discrepância que por si só é injustificável e – assim – tentar demonstrar que tal disparidade é ruim até mesmo para a própria economia dos países.

Como se vê, há um esforço global para erradicação deste tipo de desequilíbrio.

De todas as formas de combate à discriminação salarial entre homens e mulheres, a que mais tem obtido resultados favoráveis é a que estabelece à empresa contratante o dever de apresentar relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios que demonstrem – na seara administrativa – que são pagos salários idênticos para trabalhos de igual valor, independentemente de gênero, raça, etnia, religião etc, sujeitando tais relatórios à fiscalização estatal.

A obrigatoriedade da apresentação deste tipo de documentação inverte o ônus da prova. Destarte, neste novo panorama, em caso de a trabalhadora se vir premiada a ajuizar ação para postular a equiparação salarial, caberá ao empregador a faculdade de demonstrar que paga salários equitativos para trabalhos idênticos, independentemente do gênero; afinal de contas ele – empregador – tem o encargo de manter estes dados documentados.

Com isso, a subnotificação de discriminação remuneratória de gênero que até então reinava no cenário mundial – fruto do medo que as trabalhadoras tinham de denunciar e virem a sofrer retaliações no mercado profissional – dá lugar a uma maior fiscalização administrativa com resultados bem satisfatórios nos países onde esta nova sistemática foi implementada.

A Islândia foi o primeiro país a colocar na prática esta estratégia de combate à disparidade retributiva (Angell; Skinner; Tudor, [2023]).

Desde 1961, a Islândia possui norma que proíbe a discriminação salarial em razão do gênero. Não obstante, até 2018, as trabalhadoras islandesas ganhavam, em média, de 14 a 18% a menos que o trabalhador do gênero masculino (Islândia..., 2018).

Esta situação só retrocedeu a partir de 1º de janeiro de 2018, quando o Estado Islandês passou a exigir que as empresas atuassem com transparência salarial e tornou ilegal pagar salários mais altos a homens entre pessoas que exerciam as mesmas funções.

Com isso, mudou-se a lógica do sistema: não é mais a mulher que tem que demonstrar que exerce trabalho de igual valor, com idêntica perfeição técnica e mesmo assim ganha menos. É a empresa que tem que demonstrar por meio de tabelas e regras de transparência que paga salário igual para atividades idênticas para homens e mulheres. Esta mudança facilita a fiscalização e o ajuizamento de ações judiciais, já que o ônus da prova da igualdade salarial de gênero passa a ser do empregador e não da trabalhadora. (Minharro, 2023, p. 73).

A lei de transparência salarial islandesa estabelece que as empresas com mais de 25 empregados/as, precisam obter anualmente uma certificação que demonstre quais as políticas de igualdade salarial entre homens e mulheres estão sendo implementadas. Devem, ainda, comprovar quanto pagam aos trabalhadores de ambos os gêneros e, se houver descumprimento da norma de paridade salarial, o empregador sujeitar-se-á às multas pertinentes ao caso.

A imposição de certificação anual de igualdade salarial inibe a prática de discriminação porque torna públicos os valores pagos para homens e mulheres que exerçam as mesmas atividades e, com isso, permite que os órgãos fiscalizadores atuem para coibir as irregularidades (Iceland, [20??]).

Desde que foram implantadas as medidas acima descritas, a Islândia destacou-se como o país com a menor diferença retributiva de gênero em todo o mundo. Em 2022, o “gap” salarial de gênero na Islândia estava em 9,1%. Caiu de 18% para 9,1%. O exemplo da Islândia tem influenciado o debate global sobre a equidade salarial de gênero e inspirou mudanças em outros países. Os especialistas em direitos humanos da ONU elogiaram a Islândia por estabelecer um exemplo global de igualdade salarial e incentivaram outros Estados a seguirem este exemplo (United Nations, 2018).

A legislação islandesa surpreende especialmente pelo aspecto coletivo de responsabilização das empresas na garantia da paridade salarial de gênero. Neste ponto, o modelo islandês é considerado revolucionário, pois muitos sistemas legais dependem de ações individuais para fazer valer a igualdade, o que se traduz num enorme desafio, especialmente para trabalhadoras em setores desorganizados que, no mais das vezes, preferem não se expor em processos judiciais que – por serem públicos – as deixam vulneráveis a retaliações (Domínguez Cebrián, 2018).

Cinco anos após a iniciativa da Islândia, a União Europeia

aprovou, em março de 2023, uma nova legislação para combater a desigualdade de salários entre homens, mulheres e pessoas não binárias em todos seus 27 países membros (Oliveira, 2023). Esta norma foi publicada no Jornal Oficial da União Europeia em 17 de maio de 2023 e entrou em vigor em 7 de junho de 2023. Os países-membros têm três anos para implementá-la em suas legislações nacionais (The EU..., [202?]).

A Diretiva de Transparência Salarial (Transparência..., 2023) impõe que empresas com mais de cem empregados, tanto do setor público, quanto do privado, divulguem relatórios periódicos sobre disparidade salarial por gênero, com previsão de aplicação de multas para os empregadores que não demonstrarem que pagam salários iguais para trabalhos de igual valor. Referida Diretiva frisa, ainda, que o ônus da prova deixa de ser do trabalhador ou da trabalhadora que se sente discriminado ou discriminada e – tal qual ocorre na Islândia – passa a ser do empregador. Também esclarece que cada país-membro pode estender esta regra para empresas menores, por meio de leis nacionais (Disparidade..., 2023).

Nos termos da Diretiva da Transparência Salarial, as estruturas de remuneração terão de basear-se em critérios neutros em termos de gênero, desde os anúncios de vagas, até as formas de recrutamento e designações dos cargos. Se os relatórios sobre as remunerações revelarem uma disparidade salarial entre homens e mulheres de, pelo menos, 5%, os empregadores terão de realizar uma avaliação salarial conjunta em colaboração com os representantes dos trabalhadores (Disparidade..., 2023).

Os Estados-Membros terão de aplicar sanções efetivas, proporcionais e dissuasivas, como multas, aos empregadores que infringirem as regras. Além disso, é previsto o pagamento de indenizações às trabalhadoras e/ou trabalhadores discriminados.

Pela primeira vez, a discriminação interseccional e os direitos das pessoas não binárias foram incluídos no âmbito de aplicação das novas regras. Os trabalhadores terão direito a receber informações claras e completas sobre os níveis de remuneração individuais e médios, selecionados por gênero. O sigilo salarial será proibido; não devem existir cláusulas contratuais que impeçam os trabalhadores de divulgar a sua remuneração ou de procurar informações sobre a mesma ou outras categorias remuneratórias de trabalhadores.

No que diz respeito às questões salariais, o ônus da prova passará do trabalhador para o empregador. Caso um trabalhador considere que

o princípio da igualdade de remuneração não foi aplicado e leve o caso aos tribunais, a legislação nacional deve obrigar o empregador a provar que não houve discriminação (Disparidade..., 2023).

Portanto, na União Europeia, a partir da transparência salarial, as mulheres e pessoas não binárias terão mecanismos para comparar se o empregador está ou não obedecendo as normas de equidade salarial e, se houver descumprimento, o acesso à justiça resta facilitado ante a inversão do ônus da prova.

## **5 Lei n. 14.611/2023 e Decreto n. 11.795/2023: primeiros passos para a paridade remuneratória entre homens e mulheres no Brasil**

### **5.1 Lei n. 14.611/2023**

A Lei n. 14.611/2023, apesar de inicialmente parecer mais uma dentre as várias legislações voltadas à proteção e à equiparação remuneratória no Brasil (Kerr, 2023), representa um avanço significativo na luta pela igualdade de gênero, porque – na verdade – não é uma lei protetiva, mas uma lei promocional. Trata-se de uma norma que promove a equidade salarial de gênero.

Essa percepção inicial de redundância legislativa não leva em conta os aspectos inovadores e as soluções práticas específicas que a nova lei traz para o panorama da igualdade salarial no país.

Uma análise mais aprofundada revela que ela introduz em nosso ordenamento jurídico vários dos importantes pilares já observados na legislação da transparência salarial islandesa e europeia, dentre os quais se destacam o tratamento coletivizado da matéria e a inversão do ônus da prova.

Estes cinco anos de experiência exitosa da Islândia demonstram que a criação de ferramentas de fiscalização e de incentivos à criação de políticas empresariais internas de equidade salarial são extremamente eficazes na redução das disparidades salariais de gênero.

Antes do Brasil, outros países sancionaram normas semelhantes às da Islândia alicerçados no sucesso das medidas no referido país e calcados na ideia de que, se a origem da desigualdade retributiva de gênero é a mesma em toda parte, é possível que os países adotem as mesmas soluções e efetivamente obtenham resultados positivos similares. Problemas de origens idênticas com soluções idênticas.

Alguns podem até arguir que o Brasil tem características próprias e que não deveria copiar modelos europeus para solucionar a lacuna

remuneratória que separa o gênero masculino do feminino. Discordo deste argumento.

Com efeito, conforme exposto no capítulo 2 deste artigo, a discriminação salarial contra a mulher é histórica e estrutural e se escora nos mesmos fundamentos no mundo todo. Como já se disse neste estudo, à mulher não se proíbe que exerça atividade laborativa. A mulher trabalha e muito. O que lhe é vedado é o acesso à retribuição justa e proporcional ao trabalho exercido, numa tentativa de mantê-la subjugada e alijada dos centros de decisão e comando.

Se no mundo todo a premissa para justificar a discrepância salarial entre os gêneros é a mesma (divisão social do trabalho na qual à mulher cabe dedicar-se às atividades não remuneradas, tais como aquelas relacionadas aos serviços domésticos, cuidados com filhos e idosos, caridade etc e aos homens estão salvaguardadas as atividades melhor remuneradas e os melhores cargos), logo, as soluções para eliminar esta disparidade também são as mesmas em todos os lugares em que vigora o sistema econômico capitalista e o Estado Democrático de Direito. Por isso, no que tange à matéria em estudo, sou favorável ao Brasil adotar mecanismos que já foram testados na Islândia, União Europeia e outros países ocidentais não citados nominalmente na presente pesquisa e que também trouxeram resultados positivos.

Doutro turno, a assertiva de que a Lei n. 14.611/2023 inibirá a contratação de trabalhadoras do gênero feminino não se coaduna com a verdade, uma vez que a própria norma já inclui em seu corpo os meios necessários para evitar que as mulheres sejam dispensadas ou deixem de ser contratadas ou promovidas em decorrência da necessidade de preenchimento e exposição dos relatórios de transparência retributiva.

Segundo a mencionada norma (art. 5º, § 1º)<sup>2</sup>, as empresas terão que esclarecer as movimentações de contratação e dispensa de trabalhadores e trabalhadoras, o que permite detectar – desde logo – se as mulheres foram dispensadas ou deixaram de ser admitidas apenas para evitar o cumprimento da Lei da Paridade Salarial por parte dos empregadores.

Atitudes antiéticas podem ser identificadas por meio dos relatórios, pois dentre as competências no Ministério do Trabalho e Emprego está

---

2 § 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico (Brasil, 2023, grifo nosso).

a de monitorar os dados, o impacto da política pública e avaliar os seus resultados (art. 5º, Inciso II, do Decreto n. 11.795/2023), podendo aplicar penalidades administrativas nas hipóteses de contratação exclusiva de profissionais do gênero masculino pelos empregadores como forma de fraudar a legislação em análise. Em tais circunstâncias, haveria de se aplicar – ainda – o disposto no art. 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que proclama a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista.

Ademais, a Lei n. 14.611/2023, dentre outras providências, alterou o art. 461, da CLT. A nova redação do parágrafo 6º dispõe que 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 para postular indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

Portanto, além da necessária equiparação salarial, se ficar caracterizada que a distinção ocorreu por discriminação de qualquer origem, o empregador fica sujeito inclusive ao pagamento de indenização por danos morais, sem prejuízos de outras penalidades, a exemplo daquelas previstas na Lei n. 9.029/1995<sup>3</sup>. Há que se salientar – ainda – que, muito embora a norma em análise seja conhecida como Lei da Paridade Salarial entre os gêneros, buscou sanar toda e qualquer forma de discriminação retributiva de gênero, raça, etnia, idade, origem, religião etc, num rol meramente exemplificativo.

No § 7º, do art. 461, ficou claro que na hipótese de infração à igualdade remuneratória, a empresa sujeita-se ao pagamento de multa correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador à pessoa discriminada, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das outras cominações.

O valor da multa paga ao trabalhador por discriminação, passou a ser mais expressivo para que o empregador – ao fazer os cálculos do “custo-benefício” – não opte pelo descumprimento da norma. Se o empregador for recalcitrante a penalidade sairá mais cara.

Para dar efetividade aos dispositivos supra mencionados foram criadas as medidas fiscalizatórias, educativas e preventivas a serem observadas pelos empregadores.

---

3 Lei que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências.

A norma em estudo pretende evitar que o empregador crie subterfúgios que facilitem o pagamento de valores maiores aos homens que às mulheres. Não se deve adotar, por exemplo, salário-base muito baixo, acompanhado por gratificações que apenas o gênero masculino consiga galgar.

Para que a Lei de Paridade Salarial tenha efetividade prática, o legislador estabeleceu uma série de mecanismos para garantia da transparência na adoção de critérios de remuneração. Trata-se a meu ver – de um verdadeiro sistema de “compliance antidiscriminatório salarial”. Essas medidas incluem a obrigatoriedade de relatórios semestrais que detalhem a estrutura salarial da empresa, segregados por gênero e função, além de mecanismos de fiscalização (com incremento do efetivo dos auditores fiscais), aplicação de penalidades para o caso de não cumprimento das normas vigentes, a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial (sem prejuízo dos canais já existentes para outros assuntos).

Prevê, também, a promoção 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.

Estabelece o 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.

A exigência de que os relatórios contenham dados anonimizados e informações que permitam uma comparação objetiva entre salários e ocupação de cargos por homens e mulheres é uma medida robusta para identificar e combater a discriminação salarial sem expor os dados pessoais das pessoas naturais.

Além disso, a inclusão de dados estatísticos sobre outras formas de desigualdade amplia o escopo da lei para além das questões de gênero, abrangendo outras formas importantes de discriminação no local de trabalho.

Ressalte-se que, em casos de identificação de desigualdades salariais, a legislação exige das empresas a elaboração e implementação de um plano de ação para mitigá-las, com fixação de metas e prazos definidos e a participação de representantes sindicais e dos empregados.

Esta abordagem colaborativa visa a garantir que as medidas adotadas sejam funcionais, consensuais e promovam uma mudança sustentável nas práticas corporativas.

Em caso de descumprimento da lei, o legislador previu a aplicação de multas administrativas em até 3% da folha de salários do empregador, limitado a cem salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Esta limitação a cem salários mínimos, a meu ver, enfraquece o poder da norma, já que – para muitas empresas – este valor (R\$ 141.200,00) é tido como irrisório.

Em contrapartida, eventual excesso – ainda que meramente culposo – que infrinja a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) sujeitam o infrator a multas que podem atingir a cifra de (Lei n. 13.709/2028) R\$ 50 milhões por infração.

Diante deste dilema, se a empresa estiver em dúvida se está ou não expondo demasiadamente os trabalhadores, optará por pagar a penalidade mais baixa e com isso acabará por descumprir a Lei n. 14.611/2023.

Neste contexto, muitos empregadores dizem-se premiados entre a LGPD e a Lei da Paridade Salarial, porque entendem que em determinadas situações, por força do efeito mosaico<sup>4</sup>, ainda que haja a anonimização dos dados, seria possível identificar os trabalhadores e trabalhadoras cujos salários estejam descritos nos relatórios. Entendo que seja possível mitigar este impasse. Isso porque apenas as empresas com mais de 100 (cem) empregados estão sujeitas à Lei n. 14.611/2023. Como se vê, são as médias e grandes empresas que devem se adequar à legislação em comento, o que dificulta os riscos deste tipo de identificação ocorrer. Nas situações mais críticas, como por exemplo, nos setores com apenas dois empregados, os relatórios podem ficar restritos aos auditores fiscais, o que preservaria a identidade das pessoas naturais e os respectivos dados pessoais. A solução ora apresentada não se encontra explícita na norma, mas decorre a intersecção lógica do sistema jurídico vigente.

Para cumprimento da norma, o Poder Executivo Federal disponibilizou plataforma digital específica de acesso público às informações e aos indicadores atualizados sobre mercado de trabalho e renda, desagregados por sexo, a fim de obter dados necessários para a elaboração de políticas públicas eficazes.

A inclusão de indicadores relacionados à violência contra a mulher,

---

4 Possibilidade de identificação da pessoa cujos dados foram anonimizados a partir da junção de diversos “pedaços de informações”.

acesso a creches, formação técnica e superior, e serviços de saúde fornece uma base de dados abrangente que pode ser utilizada para orientar iniciativas governamentais visando a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida das mulheres.

Portanto, essa legislação representa um avanço significativo na luta contra a desigualdade salarial de gênero e outras formas de discriminação no local de trabalho, mas ainda precisa de ajustes mais pormenorizados a fim de ser cumprida sem maiores percalços por parte do empregador.

## **5.2 Decreto n. 11.795/2023**

O Decreto n. 11.795/2023 explicita que são dois os documentos importantes em matéria de erradicação da distância salarial entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor: o primeiro, é o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, que deve ser entregue em março e em setembro de cada ano, ao Ministério do Trabalho e Emprego. O segundo, é o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

A norma estabelece que as medidas nele previstas aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

O art. 2º fixa que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações: o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e o valor do salário contratual, do décimo terceiro salário, das gratificações, das comissões, das horas extras, dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; do terço de férias; do aviso prévio trabalhado; do descanso semanal remunerado; das gorjetas; e demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

Deve ser expedido Ato do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer as informações que deverão constar do relatório, bem como o formato e o procedimento para o seu envio.

Conforme já discutido no item 5.1 deste artigo, os dados e as informações constantes dos relatórios deverão ser anonimizados, para a proteção de dados pessoais das pessoas físicas. Estes dados

anonimizados serão enviados por meio de plataforma própria disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego para análise pelos auditores fiscais.

O Decreto n. 11.795 determina, também, que o relatório deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral. A exposição em redes sociais causa espécie e gera inquietação tanto dos empregadores quanto dos próprios trabalhadores. A meu ver, as redes sociais não são órgãos oficiais e, por isso, não deveriam ser utilizadas para fins de divulgação deste tipo de relatório. Dá para perceber, entretanto, que a intenção da norma é torná-la o mais acessível possível. Entendo que, a depender do caso concreto, para manter a proteção de dados pessoais, os relatórios devem ser entregues apenas aos auditores fiscais e outros órgãos públicos que justifiquem a necessidade de obtenção destas informações, tais como o Ministério Público do Trabalho.

A grande dificuldade que as empresas têm enfrentado na aplicação do Decreto n. 11.795/2023 está no fato de que muitas delas ainda não estavam familiarizadas com as regras da LGPD. Para algumas, anonimizar os dados das pessoas naturais ainda é uma tarefa difícil, pois é necessário estabelecer o exato equilíbrio entre a transparência que a Lei da Paridade Salarial exige e a privacidade dos dados pessoais, protegida pela Lei n. 13.709/2018.

Penso ser possível equacionar a questão com a anonimização eletrônica (criptografia) dos dados das pessoas naturais. Desta forma, se evitaria o cometimento de infrações passíveis de penalidades pecuniárias, conforme já visto no item anterior.

Alguns empregadores já cogitam em ajuizar ações judiciais para garantir o direito de não efetivar a publicação dos relatórios de transparência (Aguiar, 2024).

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC) ajuizaram Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7612 sob alegação de que a medida causa injusto dano à reputação das empresas e que a elaboração de plano de carreira corporativo vai muito além da questão de gênero.

Penso que a Lei de Equidade Salarial de Gênero é uma evolução na luta pela igualdade remuneratória entre homens e mulheres e que os percalços acima apresentados serão facilmente superados com medidas simples como as que sugeri anteriormente.

De todo modo, com relação ao serviço público o STF já decidiu que

os entes públicos têm o dever legal de publicar os dados remuneratórios dos servidores em seus sítios. Estabeleceu, ainda, que no embate entre a Lei de Acesso à Informação e a LGPD, a LAI prevalece.

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) relativamente ao serviço público declarou que:

Uma possível salvaguarda a ser adotada é a limitação da divulgação àqueles dados efetivamente necessários para se alcançar os propósitos legítimos e específicos em causa, observados o contexto do tratamento e as expectativas legítimas dos titulares. Nesse sentido, em cumprimento à decisão proferida pelo STF, a divulgação da remuneração individualizada de servidores públicos federais é realizada sem a apresentação completa de números como o cpf e a matrícula do servidor. A restrição de acesso a essas informações mitiga os riscos aos titulares de dados pessoais, sem, no entanto, comprometer a finalidade de garantia de transparência e de controle social sobre as despesas públicas. O contexto e as expectativas legítimas dos titulares também são relevantes, na medida em que se entende, como uma decorrência natural do exercício da atividade pública, que determinadas informações pessoais dos servidores se submetam ao escrutínio da sociedade. Em atenção aos princípios da segurança, da prevenção e da responsabilização e prestação de contas, órgãos e entidades públicas devem adotar medidas técnicas e administrativas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais, observado o disposto nos arts. 46 a 49 da LGPD. No mesmo sentido, conforme o art. 50, § 1º, constitui boa prática realizar o tratamento de dados pessoais levando em consideração a natureza, o escopo, a finalidade e a probabilidade e a gravidade dos riscos e dos benefícios decorrentes do tratamento de dados. Entre outras medidas, sempre que possível, os dados pessoais devem ser pseudonimizados ou anonimizados. (Landerdahl et al, 2023, p. 39, grifo nosso).

O ideal seria que por meio de ato a ser editado, o Decreto n. 11.795/2023 fosse aclarado para eliminar os pontos nebulosos. Enquanto a complementação da regulamentação não vem, é possível usar orientação da ANPD acima descrita como um norte a ser alcançado pelo empregador e nos casos mais delicados, com riscos de efeito mosaico, entregar os relatórios apenas aos auditores fiscais.

O Decreto estabelece o passo a passo para a elaboração do plano

de ação na hipótese de serem detectadas discrepâncias salariais. Neste ponto, convém que as empresas fiquem atentas para efetivamente apresentar os relatórios postulados, porque empresas que não se mostram em compliance correm riscos reputacionais e perdem parcela de mercado e possibilidade creditícias.

Portanto, a Lei n. 14.611/23 e o Decreto n. 11.795/2023, representam marcos importantes em direção a um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, estabelecendo um precedente para futuras iniciativas voltadas à promoção da igualdade e inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

## **6 Lei n. 14.611/2023 e Decreto n. 11.795/2023: mudança do referencial probatório quanto à equidade remuneratória de gênero**

Antes da promulgação da Lei n. 14.611/2023, mulheres enfrentavam desafios significativos ao buscar igualdade salarial. Caso percebessem discriminação salarial em relação aos colegas homens, a responsabilidade de provar tal desigualdade recaía sobre elas. Isso envolvia acessar informações muitas vezes restritas e encarar o risco de exposição pública e de possíveis represálias no mercado de trabalho. Como resultado, muitas optavam pelo silêncio, contribuindo para a subnotificação dos casos de disparidade salarial de gênero e a continuação de práticas injustas no ambiente corporativo.

Os casos de discriminação salarial em razão do gênero são extremamente comuns.

A título de exemplo, relato um acontecimento histórico, ainda que antigo, significativo pela sua ocorrência entre figuras renomadas do meio acadêmico, consideradas esclarecidas e progressistas. Em 1963, período em que o artigo 461 da CLT já estava em vigor, o antropólogo Darcy Ribeiro, então reitor da Universidade de Brasília (Taskner, 2023), deu início a um processo seletivo para professores. Entre os escolhidos estavam Theotônio dos Santos e sua esposa, Vânia Bambirra. No momento da contratação, o reitor propôs à economista um salário equivalente à metade do valor oferecido a seu esposo, justificando que as mulheres deveriam receber remunerações inferiores às de seus colegas masculinos. Diante dessa situação, Bambirra mobilizou a comunidade acadêmica e denunciou tal atitude como discriminatória. Ameaçou entrar em greve e, com isso, logrou sucesso em sua reivindicação (Candido, 2019).

É curioso o fato de que um intelectual progressista como Darcy Ribeiro tenha protagonizado um episódio de claro machismo em relação à Vânia Bambirra. Quando integrada como docente da universidade, Ribeiro se “esforçou” por convencer Bambirra de que, por ser mulher, sua remuneração deveria ser inferior à de seu marido Theotônio dos Santos. Este ocorrido fez com que Bambirra se mobilizasse, denunciasse o machismo de Ribeiro, ameaçasse com greve e lançasse a ideia da fundação de uma associação ou sindicato para defender os professores [...]. (Dal Rosso; Seabra, 2016, p. 1034).

O que justifica o pagamento de salário menor para as mulheres para a realização de trabalho de igual valor? Nada justifica. Episódios como os narrados acima, acontecem corriqueiramente.

Até 03/07/2023, cabia à parte discriminada o ônus de, em primeiro lugar, ter coragem de se expor e ajuizar a ação trabalhista, ainda que correndo o risco de figurar em listas sujas. Em segundo lugar, demonstrar não apenas as similitudes das atividades desempenhadas por ela com as do paradigma, mas a total identidade de funções. O empregador, por seu turno, sempre tinha o contra-argumento de que o trabalho não era de igual valor, porque a mulher seria menos produtiva e não atuava com a mesma perfeição técnica que o modelo. Por estas razões, as normas que tratavam de isonomia retributiva entre homens e mulheres muitas vezes não eram colocadas em prática.

Reitero que são duas as grandes contribuições da Lei n. 14.611/2023 e seu respectivo decreto. A saber:

- a) tornar transparente a documentação acerca do pagamento de valores para trabalhos iguais, o que possibilita à parte lesada acessar os arquivos e verificar se está ou não recebendo valores equivalentes aos de seus pares;
- b) inverter o ônus da prova, é a empresa que por meio dos relatórios que deve demonstrar que paga salários iguais para labor de mesmo valor.

A meu ver, a partir de então fica mais difícil para as empresas a prática deste tipo de discriminação.

## 7 Considerações finais

Este artigo objetiva elucidar como a Lei n. 14.611/2023 e o Decreto n. 11.795/2023 podem contribuir para acelerar a equidade salarial entre trabalhos de igual valor desempenhados por homens e mulheres.

Durante a pesquisa, constatou-se que a legislação em questão não se caracteriza como norma protetiva, mas sim como lei de caráter promocional. Seu propósito não é proteger a mulher, mas lhe assegurar direitos retributivos equiparáveis aos dos homens.

Observou-se que a disparidade salarial de gênero é um problema estrutural. Sem intervenção legislativa significativa, estima-se que levará cerca de 131 anos para o gênero feminino alcançar a equidade retributiva desejada. Portanto, é imperativo buscar estratégias para conscientizar as partes interessadas sobre as vantagens de promover a igualdade salarial de gênero, visando também a melhoria da economia do país.

Entre os meios para erradicar a disparidade remuneratória, destaca-se o uso da sanção premial. Essa abordagem previne atitudes discriminatórias, oferecendo incentivos fiscais, vantagens creditícias e selos de reconhecimento a empresas comprometidas com a equidade de gênero.

Outro método eficaz é a apresentação de relatórios de transparência salarial pelos empregadores, similar ao modelo europeu. A experiência da Islândia é particularmente notável nesse aspecto. As empresas devem demonstrar a inexistência de discrepância salarial entre os gêneros e, em caso de diferenças, justificar a situação. Este método tem como pontos fortes a resolução coletiva de distorções salariais de gênero e a inversão do ônus da prova, cabendo agora ao empregador demonstrar a prática de equidade salarial. Isso facilita a fiscalização e a conformidade.

Empresas que não cumprirem a norma enfrentarão repercussões negativas, incluindo danos à reputação, possíveis ações legais e penalidades financeiras. As empresas são incentivadas a adotar práticas de remuneração justas e transparentes, com vistas não apenas evitar consequências adversas, mas também fomentar um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo.

Apesar de a legislação pátria possuir lacunas que necessitam de aprimoramento, especialmente no que se refere à publicização dos dados de pessoas naturais e forma de anonimização, na análise de seus aspectos positivos e negativos, constatam-se mais pontos favoráveis que desfavoráveis.

Como exemplo de ponto favorável tem-se que a inversão do ônus da prova é um marco. A empresa deve comprovar que remunera igualmente por trabalho de igual valor. Mulheres e outros grupos vulneráveis ou vulnerabilizados ficam menos expostos ao buscarem remuneração justa.

Os auditores fiscais, ao analisarem os dados, poderão identificar quem cumpre e quem descumpre as normas de isonomia salarial. Podem identificar, também, as empresas que passaram a contratar homens para burlar a lei.

Os relatórios permitem, ainda, que se adotem políticas públicas de construção de creches e outros equipamentos que fomentem o acesso de mulheres a cargos de chefia e a trabalhos melhores remunerados.

Em conclusão, a legislação em análise, apesar de suas imperfeições, representa um passo significativo rumo a uma sociedade mais justa e igualitária. Ao inverter o ônus da prova e impor responsabilidades claras aos empregadores, abre-se um novo capítulo na luta pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho. É um movimento que transcende as fronteiras do corporativismo, impactando de forma positiva a estrutura social e econômica do país. Afinal, em um mundo onde a equidade retributiva é uma realidade, não só as mulheres, mas a sociedade como um todo, emerge mais forte, resiliente e justa.

### Referências

AGUIAR, Adriana. Empresas podem questionar na justiça relatórios de transparência salarial. *Valor Econômico*, São Paulo, 22 jan. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2024/01/22/empresas-podem-questionar-na-justica-relatorios-de-transparencia-salarial.ghtml>. Acesso em: 22 jan. 2024.

ANGELL, Layla; SKINNER, Rhys; TUDOR, Beck. Everything you need to know about equal pay day 2023 and the global gender gap. *The Content Architects*, [London, 2023]. Disponível em: <https://thecontentarchitects.com/everything-you-need-to-know-about-equal-pay-day/#:~:text=The%20smallest%20gender%20gap%20in,refusing%20to%20work%20for%20free>. Acesso em: 14 jan. 2024.

AZEVEDO, Paulo Vinícius Alves de. *A sanção premial como instrumento de condutas ambientalmente desejáveis na perspectiva da estrutura normativa tributária*. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_AzevedoPV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AzevedoPV_1.pdf). Acesso em: 14 jan. 2024.

BENEVIDES FILHO, Maurício. O que é sanção? *Revista da Faculdade de Direito*, Fortaleza, v. 34, n. 1, p. 355-373, jan./jun. 2013. Disponível em: [http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/11850/1/2013\\_art\\_mbenevidesfilho.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/11850/1/2013_art_mbenevidesfilho.pdf). Acesso em: 14. jan. 2024.

BRASIL. *Decreto n. 11.795, de 3 de novembro de 2023*. Regulamenta a Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. 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: 8 mar. 2024.

BRASIL. *Lei n. 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 n. 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm). Acesso em: 8 mar. 2024.

CANDIDO, Marcia Rangel. Pioneiras: Vânia Bambirra e as mulheres no capitalismo dependente. *Horizontes ao Sul*, [s. l.], 19 mar. 2019. Disponível em: <https://www.horizontesaosul.com/single-post/2019/03/19/pioneiras-v%C3%A2nia-bambirra-e-as-mulheres-no-capitalismo-dependente>. Acesso em: 21 jan. 2024.

CARRASCO, Cristina. La economía feminista: una apuesta por otra economía. In: VARA, María Jesús (coord.). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal, 2006, p. 29-62.

DAL ROSSO, Sadi; SEABRA, Raphael Lana. A teoria marxista da dependência: papel e lugar das ciências sociais da Universidade de Brasília. *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 31, [número especial Sociedade e Estado 30 anos (1986-2016)], p. 1029-1050, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/8QhNSrCgLY4TtyL5n4jywgh/?lang=pt> Acesso em: 21 jan. 2024.

DISPARIDADE salarial de género: Parlamento Europeu adota novas regras de transparência salarial. *Parlamento Europeu*, Lisboa, 30 mar. 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20230327IPR78545/disparidade-salarial-de-genero->

pe-adota-novas-regras-de-transparencia-salarial. Acesso em: 21 jan. 2024.

DOMÍNGUEZ CEBRIÁN, Belén. Islândia punirá empresa que pagar salário mais baixo para mulher. *El País*, Madri, 3 jan. 2018. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2018/01/03/internacional/1514990392\\_124251.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2018/01/03/internacional/1514990392_124251.html). Acesso em: 21 jan. 2024.

DYNIWICZ, Luciana. Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE. *CNN Brasil* [Estadão Conteúdo], São Paulo, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 14 jan. 2024.

ELIAS, Juliana. Paridade salarial de gênero é lei em 97 países e tirá-la do papel é desafio, diz Banco Mundial. *CNN Brasil*, São Paulo, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/paridade-salarial-de-genero-e-lei-em-97-paises-e-tira-la-do-papel-e-desafio-diz-banco-mundial/>. Acesso em: 14 jan. 2024.

ICELAND. *Equal Pay Certification*. Reykjavik: Government of Iceland, [20??]. Disponível em: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>. Acesso em: 3 jan. 2024.

ISLÂNDIA é 1º país do mundo a impor igualdade salarial entre homens e mulheres. *G1*, São Paulo, 4 jan. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/islandia-e-1-pais-do-mundo-a-impor-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

KERR, Cris. É possível uma lei garantir igualdade salarial de gênero? Sim. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2023/04/e-possivel-uma-lei-garantir-igualdade-salarial-de-genero-sim.shtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

LAMIR, Daniel. Datafolha: metade das mães brasileiras são solo e 69% das mulheres no país têm ao menos 1 filho. *Brasil de Fato*, Recife, 14 maio 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com>.

br/2023/05/14/datafolha-metade-das-maes-brasileiras-sao-solo-e-69-das-mulheres-no-pais-tem-ao-menos-1-filho. Acesso em: 14 jan. 2024.

LANDERDAHL, Cristiane *et al.* *Guia orientativo: tratamento de dados pessoais pelo Poder Público: versão 2.0*. Brasília, DF: Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/documentos-de-publicacoes/guia-poder-publico-anpd-versao-final.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2024.

MANTOUX, Paul. *A Revolução Industrial no século XVIII: estudo sobre os primórdios da grande indústria moderna na Inglaterra*. São Paulo: Hucitec, 1998.

MATOS, Thaís. Trabalhadores pretos ganham 40,2% menos do que brancos por hora trabalhada. *G1*, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/15/trabalhadores-pretos-ganham-402percent-menos-do-que-brancos-por-hora-trabalhada.ghtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Compliance e LGPD: as novas armas, contra a discriminação de gênero no meio ambiente de trabalho. *In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo Calcini (org.). LGPD e compliance trabalhista: os desafios atuais*. 2. ed. Leme: Mizuno, 2023. v. 1, p. 515-524.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. O feminino no mundo do trabalho: desigualdade de gênero. *In: SOUSA, Célia Regina Nilander de (org.). O feminino e o direito na contemporaneidade*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. v. 1, p. 41-64.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. A revolução na equidade de gênero no trabalho à luz do artigo 461 da CLT - uma análise da Lei 14.611/23. *In: SOUSA, Célia Regina Nilander de (org.). O feminino e o direito na contemporaneidade*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023. v. 4, p. 67-82.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. São Paulo, LTr, 1971.

OLIVEIRA, Michele. A União Europeia aprova lei para combater desigualdade salarial por gênero. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 30 mar. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/ue-aprova-legislacao-contradeseigualdade-salarial-por-genero.shtml> Acesso em: 21 jan. 2024.

PRADO, Lara Fernanda de Oliveira. A promessa vazia da Lei 14.611/23. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-ago-11/lara-prado-promessa-vazia-lei-1461123/>. Acesso em: 7 jan 2024.

TASKNER, Tássia. Como funciona a transparência salarial? *Você S.A.*, São Paulo, 14 jul. 2023. <https://vocesa.abril.com.br/economia/como-funciona-a-transparencia-salarial>. Acesso em: 21 jan. 2024.

THE EU Pay Transparency Directive. *Linklaters*, London, [202?]. Disponível em: <https://www.linklaters.com/en/insights/publications/2023/june/the-eu-pay-transparency-directive>. Acesso em: 21 jan. 2024.

TRANSPARÊNCIA salarial na UE. *Conselho da União Europeia*, 2023. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/pay-transparency/>. Acesso em: 21 jan. 2024.

UNITED NATIONS. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Iceland leads the way on closing gender pay gap, UN experts say*. Geneva: United Nations, 18 jan. 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/01/iceland-leads-way-closing-gender-pay-gap-un-experts-say>. Acesso em: 21 jan. 2024.

UNITED NATIONS. *International Equal Pay Day: 18 September*. New York: UN, [20??]. Disponível em: <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>. Acesso em: 21 jan. 2024.

VALDÉS, Isabel. Google paga menos às mulheres “de modo sistemático”. *El País*, Madri, 13 abr. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/11/internacional/1491921624\\_256093.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/11/internacional/1491921624_256093.html). Acesso em: 21 jan. 2024.

WALLACE, Alicia. Diferença de gênero pode acabar apenas em 2154, aponta Fórum Econômico Mundial. *CNN Brasil*, São Paulo, 4 jun. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-de-genero-pode-acabar- apenas-em-2154-aponta-forum-economico-mundial/>. Acesso em: 14 jan. 2024.